

nova Delavska enotnost

številka 18 / letnik 61 / Ljubljana, 16. maj 2002

Glasilo

Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije

Je to v Ljubljani mogoče?

Delavci podjetja Linorty iz Ljubljane so se sredo oglasili pri Sandiju Bartolu, sekretarju SDTS, ker jim delodajalec že od oktobra lani ni izplačal plač.

Ker je Bartol spoznal, da lahko za delavce najhitreje kaj doseže, če o krivicah obvesti jav-

nost, je takoj sklical tiskovno konferenco. Zgodba 21 zaposlenih v tem podjetju, ki se ukvarja s prodajo sadja in zelenjave in še česa, je na kratko takšna:

Družbo z omejeno odgovornostjo Linorty je ustanovil Ismail Kalauzović, ki je pred tem imel že dve podobni podjetji (Borinci in Jagoda) in sta obe že propadli. Zaposleni v Linortyju že od oktobra niso prejeli plač, tudi prispevki za njihovo socialno varnost niso bili plačani. Inšpekcija je ugotovila še kup drugih oškodovanj zaposlenih.

Ti so bili z direktorjem neformalno dogovorjeni, da si iz blagajne od inkasa vzamejo toliko denarja, kot je njihova plača. Tako so delali (čeprav se vsaj ena od delavk s tem ni stri-

njala) vse do 14. maja, ko je direktor poslal trem delavcem v eni od trgovinic zapisnik, v katerem piše, da so si samovoljno vzeli 800.000 tolarjev, in jim dal čas do 15. maja ob 12. uri, da denar vrnejo, če ga ne bodo, pa jih bo prijavil na policiji in tožilstvu. V zapisniku tudi piše, naj v osmih dneh pisno dokažejo, da so v blagajno položili denar za vse prevzeto blago od 23. novembra lani. Če bodo to naredili, jim bo podjetje v treh dneh izplačalo zaostale prejemke po 100.000 tolarjev mesečno.

Bartol, ki se je skupaj z delavci pred tiskovno konferenco pogovarjal tudi z direktorjem, pravi, da je inšpekcijski pregled potrdil, da delavci res niso prejeli plač in da torej niso bili deležni temeljnih pravic iz dela.

Po Bartolovih besedah so zanje možne vsaj tri rešitve. Najhitrejša bi bila, da delavci ob pomoči sindikata zahtevajo uvedbo stečaja. Druga možnost je, da razdrejo delovna razmerja in se s potrdilom inšpekcije dela prijavijo na zavodu za zaposlovanje, kjer bodo prejeli nadomestilo. Še najmanj verjetna možnost je sprejetje socialnega programa, v katerega bi zapisali, kdaj jim bo direktor izplačal tisto, kar jim je dolžan.

Bartol bo vseh 21 delavcev povabil v ponedeljek, 20. maja, ob 21. uri na zbor v Domu sindikatov. Seznanil jih bo z njihovimi pravicami in skupaj se bodo odločili, kako bodo ukrepali.



Delavke in delavci podjetja Linorty sedem mesecev brez plač

Zahtevajo stoodstotno eskalacijo

Koordinacija industrijskih sindikatov pri ZSSS je ta tork organizirala tiskovno konferenco. Njeni člani so predstavili zlasti zahtevo, naj se plače usklajujejo s celotno rastjo cen življenjskih potrebščin (stoodstotno eskalirajo).

Albert Vodovnik je opozoril tudi na to, da vlada in drugi še vedno niso odgovorili na zahteve konference industrijskih sindikatov septembra lani v Celju. Sindikati so takrat enotno zahtevali zlasti odgovor na vprašanje, kakšna bo prihodnja industrijska politika. Po tem datumu so vlada in ministristva predstavili le strategijo za posamezne dejavnosti, ne pa za vso industrijo.

Vodovnik je tudi opozoril, da vlada ob tem, ko denar za javni sektor razmetava, "škrta" pri plačah v gospodarstvu in industrijske delavce potiska na raven socialnih pravic. Če vlada in delodajalci ne bodo prisluhnili našim zahtevam, bomo člani koordinacije zahtevali od ZSSS, da ne podpisuje novega socialnega sporazuma, je poudaril predsednik SKEI.

Danilo Vedlin (Sinles) je opozoril, da se razlika med minimalno plačo in izhodišnimi plačami iz leta v leto povečuje. Po njegovem mnenju le stoodstotno usklajevanje ohranja realno vrednost plač. Omogočilo bi tudi pogaja-

nja o novem plačnem modelu, ki jih gospodarska zbornica sedaj onemogoča, je poudaril Vedlin.

Marjan Barl (Sindikat KNG) je poudaril, da je delo industrijskih delavcev sedaj zelo podcenjeno. "Kako naj bi ob tem ti delavci morali razumeti potrebe in zahteve vseh drugih? Zakaj bi bodočnost gradili le na delavskih plečih?" je vprašal.

Albert Vodovnik je še dodal, da bodo industrijski sindikati na odgovore počakali do konca maja. Če jih ne bodo dobili, bodo organizirali skupno konferenco in nanjo povabili vse odgovorne v vladi in pri delodajalcih.

Če tudi na to ne bo pravega odziva, pa bo treba razmisliti tudi o

radikalizaciji sindikalnega boja, je menil Vodovnik in dodal: "Industrijski sindikati, povezani v ZSSS, smo si o tem enotni. K akcijam bomo povabili še druge industrijske sindikate."

F. K.



Na tiskovni konferenci so sodelovali (od leve): Danilo Vedlin (Sinles), Franc Dolar (SDE), Albert Vodovnik (SKEI) in Marjan Barl (Sindikat KNG)

Centralizirana ali decentralizirana plačna politika?



Piše: Brane Mišič

Od dogovora o načinu usklajevanja plač v javnem sektorju bo odvisna uspešnost nadaljevanja pogajanj o novem socialnem sporazumu. Če dogovor o usklajevanju plač v javnem sektorju ne bo sprejemljiv za gospodarstvo, se bodo pogajanja verjetno zelo zaostri-la. Sedanja pogajanja so pod velikim pritiskom visoke inflacije v prvih treh mesecih, hitrejše rasti plač v javnem sektorju in velikega nezadovoljstva delavcev.

Kljub vsem tem problemom Slovenija socialni sporazum nujno potrebuje tako zaradi razvoja kot zaradi vključevanja v EU. Če želimo doseči višjo gospodarsko rast in večjo blaginjo prebivalstva, se moramo dogovoriti, kako bomo to dosegli. Ker sedanje nezaupanje med socialnimi partnerji duši možnosti dogovarjanja, je za nov socialni sporazum potrebno povečati medsebojno zaupanje.

Sindikalno liderstvo in egoizem bi morali nadomestiti s sindikalno solidarnostjo, ki je eden od temeljev uspešnosti sindikalnega dela. V razvitih evropskih državah se sindikati vse bolj povezujejo in združujejo, saj so le na ta način sposobni odgovoriti na vedno nove izzive globalizacije in mednarodnega trga. Pri nas pa se sindikati še vedno drobijo in vse bolj uveljavljajo načelo: važno je le, da je meni dobro, za druge pa mi ni nič mar. To je slaba in kratkovidna politika, ki sloni na preteklosti in je mogoče dobra še sedaj, ni pa uporabna za prihodnost. Za iskanje najboljših rešitev za prihodnost je potrebno veliko znanja in sindikalne enotnosti. Že privatizacija dela javnega sektorja bo zahtevala, da rešitev ne bomo več iskali v višjih cenah, ampak reorganizacijah, varčevanju in tudi zmanjševanju števila zaposlenih.

Plače v zasebnem sektorju so omejene z dodano vrednostjo, ustvarjeno na trgu, kjer ima večina podjetij izjemno močno konkurenco. Čeprav so delavci v zasebnem sektorju zelo nezadovoljni s plačami, je v tem sektorju relativen socialni mir. Delavci vedo, da so nekateri njihovi kolegi, ki so zaradi stisk stavkali, zaradi tega izgubili delo. Kaj takega se v javnem sektorju še ni zgodilo in se tudi ne bo. Delavci v javnem sektorju lahko s stavko le pridobijo, izgubiti nimajo kaj.

Vlada je sistem plač v javnem sektorju dolžna urediti, vendar ne na škodo zasebnega sektorja. Če ne bo gospodarske rasti in razvoja privatnega sektorja, sedanjih nesorazmerij v javnem sektorju ne bo mogoče ohraniti.

Sedanji plačni sistem, ki sloni na količnikih, zahtevnosti in izhodiščni plači, je preživel. Sindikati se o tem strinjamo in med nami ni razlik. Ko pa začnemo govoriti o potrebnih spremembah, skuša vsakdo razviti svoj model in je tudi prepričan o svojem prav. V evropskih državah je osnovna plača cena dela za tarifno skupino in se določa mesečno ali na uro dela. Z izhodiščno plačo tega ni mogoče urediti. Če bi to poskušali, bi plače povečevali tistim, ki jim jih ni treba, in na račun tistih, ki bi jim jih morali povečati. Dokler bo minimalna plača znašala 58 odstotkov poprečne plače delavcev po kolektivnih pogodbah predelovalnih dejavnosti, minimalne plače in izhodiščnih plač ne bo mogoče izenačiti niti teoretično. Plačni model je strokovna podlaga, ki služi socialnim partnerjem za pripravo kolektivnih pogodb dejavnosti oziroma kolektivnih pogodb podjetja. Model ne omogoča prepisovanja, ampak zahteva poznavanje posebnosti dejavnosti in sprejetje najbolj sprejemljivih odločitev. Za ilustracijo: tudi če sprejmemo nemške kolektivne pogodbe za tekstil, njihovih plač ne moremo uveljaviti brez posledic za zaposlenost. To ne pomeni, da naši delavci slabo delajo, razlika je v produktivnosti in višini dodane vrednosti.

Hkrati z razpravo o novem modelu plač poteka tudi bolj prikrita razprava o centralizaciji ali decentralizaciji plačne politike. Če se bomo odločili za decentralizirano politiko plač, se bodo partnerji na državni ravni dogovarjali le o usklajevanju plač z rastjo življenjskih stroškov in rastjo družbenega proizvoda. Zato sindikalne centrale, ki nimajo sindikatov dejavnosti, vztrajajo pri centralizirani politiki plač, saj bi sicer izgubile pomemben del svojih pristojnosti. V sedanjem dokaj liberalnem tržnem gospodarstvu pa je po našem mnenju nujna večja fleksibilnost dohodkovne politike in decentralizirana politika plač.

Branko Mišič



SDPZ razvija mednarodno povezovanje

Sindikat delavcev prometa in zvez (SDPZ) sodeluje s sindikati Francije, Italije Portugalske in sindikati držav na območju bivše Jugoslavije. Izkušnje o privatizaciji in plačni politiki je izmenjal tudi s sindikatom Telekom Anglije.

SDPZ sodeluje tudi s federacijo UNI na evropski ravni, ki je članica Evropske konfederacije sindikatov in vključuje sindikate s področja pošt in telekomunikacij. Z njenim sekretarjem Johnom Pedersenom smo se dogovorili za tesnejše sodelovanje. Nove povezave so za nas zelo pomembne zaradi vključitve v Evropsko unijo in predvidene liberalizacije in privatizacije pošt in telekomunikacijskih storitev.

Te dni smo prešli povabilo federacije UNI za udeležbo na konferenci za področje pošt v Sarajevu 27. in 28. maja. SDPZ bo jeseni zelo verjetno gostitelj podobne konference, ki naj bi bila posvečena razvoju posebej pošt in telekomunikacijskih storitev.

ZSSS in tudi SDPZ sta že v evropskem prostoru in vrata za različna povezovanja imata vselej odprta.

Sekretarka SDPZ, Cvetka Gliha



Obvladajmo stres na delovnem mestu – 2

Stres na delovnem mestu je vzorec čustvenih, razumskih, vedenjskih in fizioloških reakcij na neugodne in škodljive vidike dela, organizacije dela in delovnega okolja. Zanj so značilne visoke stopnje vzburjenosti, stiske in pogosto občutek nezmožnosti opraviti delo. Stres lahko povzroči obolenje, kadar so delovne obveznosti visoke, hkrati pa ima delavec malo možnosti, da vpliva na delovne okoliščine. Stres na delovnem mestu se zaostri tudi, če delavec pri upravi ali sodelavcih nima dovolj podpore in če ni za delo dovolj nagrajen v obliki plačila, ugleda ter priznanega položaja. Obolenje zaradi stresa je toliko bolj verjetno, kolikor bolj so te okoliščine izrazite, stalne oziroma pogosto ponavljane. Stres povzroča zelo različne duševne in telesne bolezni in včasih celo smrt. Zakaj zaradi stresa izbruhne bolezen, ni težko razumeti. Če telo zaradi občutka ogroženosti preveč energije porabi za pripravljenost na boj, slej ko prej zmanjka energije za celjenje ran, obnavljanje kosti, kože in ostalih organov. Znano je, da v času hudega stresa na dan udarijo vse bolezni, ki so pri posamezniku v zametku.

Lučka Böhm

Kakšen bo zakon o evropskih svetih delavcev

Tudi pri nas imamo multinacionalke

Ekonomsko-socialni svet je prejšnji teden obravnaval prvi osnutek predloga zakona o evropskih svetih delavcev. Te svete naj bi na podlagi direktive EU št. 45 iz leta 1994 ustanovili v vseh podjetjih z večjim številom delavcev, ki imajo zaposlene vsaj v dveh državah članicah EU. Ker naša država kandidira za vstop v EU, naj bi še letos to vprašanje uredila z zakonom.

Kot nam je povedal Milan Utroša, ki v ZSSS poleg opravljanja sekretarskih del skrbi tudi za področje soupravljanja, je zaradi pritiska Evropske konfederacije sindikatov EU leta 1989 sprejela Evropsko socialno listino. Ta med drugim določa tudi pravice delojemalcev (delavcev) do obveščeniosti, posvetovanj in soodločanja. Ker ta dokument še ni bil temeljna pravna norma, je Svet ministrov EU pet let kasneje sprejel direktivo o evropskih svetih delavcev št 94/45 EC. To listino so bile članice EU dolžne uveljaviti v nacionalnih zakonodajah najkasneje do 22. septembra 1996. Pred tem pa so poslovodstva multinacionalk in predstavniki zaposlenih lahko sklepali posebne sporazume o ustanovitvi evropskih svetov delavcev oziroma ustreznih posvetovalnih teles. Do leta 1996 je bilo na tej podlagi sklenjenih prek 400 sporazumov. V nekatere svete na evropski ravni so že vključeni tudi predstavniki naših delavcev.

Iz predloga novega zakona (nosi datum 19. april 2002) povzemamo temeljne rešitve, navajamo tudi predloge, ki jih je v imenu ZSSS pripravil Milan Utroša.

Nov zakon bo veljal za vsako evropsko ali povezano družbo, katere obvladujoče podjetje ali glavno poslovodstvo ima sedež v naši državi. Veljal bo tudi za vse podružnice evropskih podjetij v Sloveniji, ki imajo sedež v drugih državah članicah EU.

Na pobudo sto zaposlenih v najmanj dveh državah članicah se v družbi oblikuje pogajalsko telo. To ima nalogo, da skupaj z glavnim po-

slavodstvom sprejme dogovor, s katerim uredi področje delovanja, sestavo, pristojnosti in trajanje mandata evropskega sveta delavcev.

Evropske svete delavcev bodo ustanovili v družbah z najmanj tisoč zaposlenimi, od katerih jih mora biti vsaj 150 v vsaj dveh državah članicah EU. Ustanoviti jih bo treba tudi v povezanih družbah, ki zaposlujejo najmanj tisoč delavcev v najmanj dveh državah in vključujejo najmanj dve družbi, ki imata sedež v različnih državah in najmanj 150 zaposlenih.

Glavno poslovodstvo je predstavnikom delavcev na njihovo zahtevo dolžno posredovati podatke o skupnem številu delavcev po posameznih državah, družbah in podružnicah.

Ker direktiva prepušča nacionalnim zakonodajam način imenovanja predstavnikov delavcev v posebno pogajalsko telo, jih bodo po predlogu zakona imenovali sveti delavcev. Če pa v družbi ni sveta delavcev, naj bi jih imenovali reprezentativni sindikati, in če tudi teh ni, naj bi bili za imenovanje pristojni zbori delavcev. Milan Utroša meni, da ta rešitev ni ustrezna, in zato predlaga, naj bodo predstavniki delavcev izvoljeni na tajnih volitvah ali zborih delavcev, kjer se tudi organizirajo tajne volitve. Poleg tega predlaga, naj imajo člani pogajalskih teles tudi namestnike (tega predlog zakona ne predvideva).

V pogajalskem telesu naj bi iz vsake države, v kateri posluje podružnica ali povezana družba, sodeloval najmanj po en predstavnik delavcev.

Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo se lahko dogovorita, da se v posebno pogajalsko telo vključijo tudi predstavniki delavcev iz držav nečlanice EU.

Evropski svet delavcev bo po predlogu zakona ustanovljen s pisnim dogovorom, ki bo med drugim vseboval: navedbo družb in podružnic, za katere bo ustanovljen; sestavo in število mest ter razdelitev mandatov; pristojnosti in naloge ter postopek obveščanja in posvetovanja; kraj in pogostost sej; denarna in materialna sredstva za delo sveta ...

Pisni dogovor bo treba skleniti tudi za ureditev postopka obveščanja in posvetovanja. Ta bo določil, pod kakšnimi pogoji bodo delavci imeli pravico do posvetovanja o dobljenih informacijah. To velja zlasti za zadeve, ki bistveno vplivajo na interese delavcev v vseh družbah.

Po samem zakonu se bo evropski svet delavcev ustanovil, če glavno poslovodstvo v šestih mesecih od vložitve zahteve ne bo hotelo začeti pogajanj, če v treh letih po pobudi ne bo sklenjen dogovor o ustanovitvi sveta ali postopku obveščanja ali posvetovanja in če bosta ob strani ugotovili, da pogajanja niso uspešna.

V evropske svete delavcev bo praviloma iz posamezne države izvoljen po en predstavnik de-

lavcev, imeli bodo od tri do največ 30 članov. Glede na število zaposlenih se iz posamezne države lahko izvoli več predstavnikov delavcev. Utroša predlaga, naj se pri tem uporabi 22. člen nemškega zakona, ki povečuje možnosti za izvolitev dodatnega števila članov evropskega sveta delavcev. Predlaga tudi, naj imajo člani svetov delavcev tudi svoje namestnike.

Člane evropskega sveta delavcev iz Slovenije bo po predlogu zakona imenoval svet delavcev. Če tega v podjetju ni, bodo za izvolitev pristojni reprezentativni sindikati, če teh v podjetju ni, pa zbor delavcev. Utroša predlaga, naj bi se predstavniki delavcev volili na tajnih volitvah, ki bi se lahko opravile tudi na zborih delavcev.

Stroške ustanovitve in delovanja evropskega sveta delavcev bo krilo glavno poslovodstvo. To bo krilo tudi stroške strokovnjakov, ki bodo evropskemu svetu delavcev pomagali pri njegovem delu. Glavno poslovodstvo bo moralo zagotoviti tudi administrativno osebje, prostore za sestanke in tekoče delo, tudi stroške prevajalcev. Kriti bo moralo tudi potne stroške in stroške bivanja.

Po predlogu zakona se bodo imeli evropski sveti delavcev pravico enkrat letno sestati z glavnim poslovodstvom zaradi obveščanja in posvetovanja. Če se bo glavno poslovodstvo strinjalo, bo sestankov lahko tudi več. Seje evropskih svetov delavcev ne bodo javne.

Glavno poslovodstvo bo dolžno vsaj enkrat letno obvestiti evropski svet delavcev o poslovnem uspehu in perspektivah družbe in mu zagotoviti tudi dokumentacijo.

Glavno poslovodstvo bo moralo evropski svet delavcev obvestiti tudi o izjemnih okoliščinah, ki vplivajo na interese zaposlenih, mu predložiti potrebno gradivo in se z njim posvetovati. Med izjemne okoliščine šteje sprememba lokacije družbe, podružnic in njihovih delov; zapiranje družbe, podružnice ali njihovih delov; kolektivni dopusti delavcev.

Po svojih sejah bodo evropski sveti delavcev poročali predstavnikom delavcev (svetom delavcev ali reprezentativnim sindikatom) ali vsem delavcem.

Mandat evropskega sveta delavcev bo štiri leta. Vsaki dve leti bo glavno poslovodstvo preverilo, ali se je število delavcev v posamezni državi spremenilo toliko, da bi bilo treba spremeniti sestavo evropskega sveta delavcev.

Glavno poslovodstvo in evropski svet delavcev bosta sodelovala na podlagi medsebojnega zaupanja. Glavno poslovodstvo bo dolžno dajati podatke, ki so predvideni z zakonom in dogovorom o ustanovitvi evropskega sveta delavcev. Člani sveta bodo podatke, ki jih poslovodstvo označi za zaupne, dolžni varovati v tajnosti. Za reševanje kolektivnih sporov v zvezi s tem zakonom bo pristojno delovno sodišče.

Zagrožena kazen za pravno osebo, ki evropskemu svetu delavcev ne bo dajala podatkov ali bo posredovala napačne, je najmanj milijon tolarjev. Enaka kazen je zagrožena tudi glavnemu poslovodstvu, ki ne bo opravilo letnega obveščanja in posvetovanja ter posvetovanja o izjemnih okoliščinah.

Pripravil: F. K.

To soboto tretje športne igre ZSSS

Kot nam je povedal Martin Muršič, ki koordinira priprave na 3. športne igre ZSSS v soboto, 17. maja, na Kodeljevem v Ljubljani, je zanje vse nared. Organizatorji upajo, da bo tekmovalcem šlo na roko tudi lepo vreme, ki bo dobrodošlo tudi navijačem.

Slavnostna otvoritev iger bo ob 8.30 na atletskem stadionu, kjer bo udeležence pozdravil Dušan Semolič.

Tekmovanja se bodo pričela ob 9. uri in predvidoma končala do 14. ure. Prijavljenih je 78 ekip, v katerih bo nastopilo več kot 500 tekmovalcev.

Tekmovanja bodo v sedmih disciplinah. Tudi letos se bo zmagovalna ekipa v košarki v ekshibicijski tekmi pomerila še z ekipo ZSSB.

Zaključna družabna prireditve bo v gostilni Jovo, kjer bodo najboljši prejeli tudi priznanja in pokale.

Tiskovna konferenca SDDO

Za poenoten plačni sistemski okvir in proti parcializmu

Odgovor na vprašanje, ali poenoten plačni sistemski zakonski okvir nove splošne kolektivne pogodbe za javni sektor ali pa množica sedanjih predpisov, določenih privilegijev in poklicnih bonitet ter s tem nadaljevanje kaotičnih plačnih razmer in »ribarjenje v kalnem« na račun drugih, je za republiški odbor SDDO jasen. Podpira poenotenje plačnega sistema in nakazane poti, kako to urejati, so na tiskovni konferenci ta ponedeljek povedali njegovi predstavniki.

Lazo Radjenović in Drago Ščernjavič, predsednik in sekretar republiškega odbora, in Dušan Miščevič, član republiškega odbora in predsednik sindikata carinikov, so predstavili razloge, zaradi katerih podpirajo poenotenje sistema plač v javnem sektorju, kar naj bi omogočil novi zakonski okvir. Po njihovih besedah je v zakonu lahko tudi nekaj pasti, vendar je to še vedno boljše kot sedanja ureditev v 40 zakonih in drugih predpisih, ki omogoča nesprejemljiva razmerja v dejavnosti in med dejavnostmi glede na delovna mesta, poklice, stopnjo zahtevnosti in odgovornosti. To potrjujejo številni podatki o plačah v celotnem javnem sektorju, ki jih je v začetku leta pripravilo ministrstvo za notranje zadeve o približno 9000 delovnih mestih in 130.000 zaposlenih. Podatki potrjujejo, da so sedanja razmerja nesprejemljiva.

Zato je bil Ščernjavič kritičen do nemogočega »taktiziranja« nekaterih sindikatov dejavnosti, povezanih v koordinacijo sindikatov negospodarstva (v njej je 12 sindikatov), med usklajevanje njihovega systemskega zakona. Eden od njih (Fides) se je iz koordinacije kar sam izločil. Ob tem pa so nekateri vzporedno vodili še svoja pogajanja, tudi o nekaterih vprašanih v novem zakonu, hkrati pa so poskušali blokirati druge sindikate, da bi se sploh lahko usklajevali. Zaradi tega štirje sindikati po koncu usklajevanja (pričela so se novembra lani) niso podpisali izjave o obsegu usklajenosti novega zakona, čeprav so

se trije (PSS, SVIZ, VIR) ves čas usklajevali in sodelovali na večini od 20 sej koordinacije in tudi na usklajevalnih sestankih z vladno usklajevalno skupino. Ščernjavič zaradi tega ugotavlja, da ti sindikati namesto poenotenega urejanja plač predvsem želijo še naprej iskati rešitve bolj ali manj vsak zase in ne glede na druge dejavnosti in poklice. Zaradi tega SDDO tudi ne podpira predloga Policijskega sindikata Slovenije za razpis naknadnega zakonodajnega referenduma, ki je na spolzkih tleh, ne daje nobenih strokovnih alternativ, kar bo povzročilo poglobljanje konflikta v javnem sektorju in tudi z gospodarstvom. Upoštevati pa je potrebno tudi, da se bližajo lokalne in predsedniške volitve in je lahko taka namera in akcija tudi politično obarvana.

V SDDO menijo, da je novi zakon, po katerem bosta nastali še dve novi splošni kolektivni pogodbi v javnem sektorju in drugi izvedbeni akti, boljši in primernejši od dosedanje ureditve, ki je povzročila množico krivic. To potrjujejo tudi plače zaposlenih delavcev, ki so daleč pod povprečjem dejavnosti. Ker so programski cilji SDDO glede poenotenja sistema plač vključeni v novi zakon, je ta za sindikat sprejemljiv kompromis, je poudaril sekretar SDDO. Še posebej, ker bo zakon veljal za vseh 150.000 zaposlenih v javnem sektorju, ima nastavke za zmanjšanje nesorazmerij med plačami, bo urejen sistem napredovanja, masa denarja za delovno uspešnost se bo povečala z dveh na pet odstotkov.

Tako je ne bodo deležni le šefi, ampak širši krogi zaposlenih. Oblikovan je svet za sistem plač v javnem sektorju kot nova institucija, ki bo vključevala tudi sindikate javnega sektorja. Opozorili so tudi, da so številni delavci za "šalterji" v državni upravi slabo plačani, saj številni prejemale socialne dodatke.

Na vprašanje, katere elitne poklicne skupine so se želele izločiti iz novega zakona, je Ščernjavič odgovoril, da je ves čas usklajevanje to bilo prisotno, npr. zdravniki, visokošolski in drugi učitelji in nosilci funkcij v sodni veji oblasti itd. Na vprašanje, kakšna past se lahko skriva v novem zakonu, je Radjenović odgovoril, da je past zlasti v finančni proračunski krizi države, ki ne bo sposobna zagotavljati in izplačevati dogovorjenih usklajenih plač. Težave bodo povezane zlasti s pešanjem gospodarstva in napovedanim rebalansom proračuna v teh mesecih. Ščernjavič je dodal, da sindikat na pogajanjih ni dosegel zastavljenega cilja, da bi bile osnovne plače določene z odstotkom in znašale 70 odstotkov dejanskih plač. Omenil je tudi vprašanje konkurenčne klavzule in razlike med dejavnostmi in poklici, zaradi katere mora npr. administratorica na sodišču predstojnika pisno prositi za dovoljenje za opravljanje popoldanskega dopolnilnega dela. Številni poklici v drugih dejavnostih pa imajo možnost, da neomejeno služijo dodatni denar za avtorskimi in drugimi pogodbami, ker teh zakonskih omejitev nimajo in tega nihče ne kontrolira.

Dušan Miščevič je poudaril, da cariniki na pogajanjih in drugje niso imeli političnih botrov. Zaradi tega naj bi vzgojiteljica prejela višjo plačo kot diplomirani pravnik v državni upravi. V upravi dobrih strokovnjakov še ni mogoče dobro plačati in zato odhajajo drugam.

Na očitke, da so sindikati, ki podpirajo novi zakon, kupljeni, je sekretar SDDO dejal, da niso in da so take izjave deplasirane. Če se SDDO že nekaj let zavzema za poenotenje plačnega sistema, kar je njegovo programsko stališče za odpravo krivičnih razmerij, zmanjšanje razponov plač s sedanjih 1 : 13 na 1 : 8, za preglednost plač, za večjo maso za stimulacijo, poenotenje pogojev za napredovanje delavcev, odpravo 80 vrst dodatkov in za le osem dodatkov, potem taka podtikanja prihajajo najbrž iz tistih vrst, ki se s tem ne strinjajo.

Zaskrbljenost zaradi napovedi zamrznitve plačevanja računov

V ZSSS z zaskrbljenostjo spremljamo vladne napovedi o rebalansu proračuna za letošnje leto in da bo država, dokler ta ne bo sprejet, začasno zamrznila plačevanje nekaterih svojih računov.

ZSSS je konec aprila ob objavi delov poročila Mednarodnega monetarnega sklada v nekaterih medijih, da bo morala »Slovenija javno porabo prilagoditi novim stroškom, povezanim z Evropsko unijo in vstopom v NATO«, resno opozorila, da ne bo pristala na nobeno zmanjšanje socialnih transferjev zaradi vstopa naše države v te integracije. Upamo le lahko, da namere vlade, da začasno zamrzne plačevanje svojih računov, niso povezane s temi napovedmi Mednarodnega monetarnega sklada in Svetovne banke.

Zato Vlado Republike Slovenije opozarjamo, da se začasna zamrznitev plačevanja nekaterih

računov v nobenem primeru ne sme dotakniti izplačevanja socialnih transferjev, ki morajo biti v celoti in redno izplačani. Na vsakršen poskus zmanjševanja socialnih transferjev in s tem povezanih pravic ali pa zamikih pri izplačevanju se bomo v ZSSS s sredstvi sindikalnega boja odločno odzvali.

Opozarjamo tudi, da smo se v ZSSS vseskozi zavzemali za racionalizacijo proračuna, vendar ne na račun socialnih transferjev. Ukrep vlade, s katerim bo zadržala pogodbe in naročila, pa bo lahko imel velike posledice za tiste gospodarske družbe, ki so odvisne od predvidenih javnih naročil in ki se bodo pokazale v povečani nelikvidnosti, nerednem izplačevanju plač v teh družbah ter zmanjševanju zaposlenosti.

Mag. Dušan Semolič, predsednik ZSSS

SINDIKAT TEKSTILNE IN
INDUSTRIJE

USNJARSKO-PREDLOVALNE
SLOVENIJE

Stupis

razpisuje

letovanje v garsonjeri G-02 v Termah Ptuj.

Zainteresirani lahko prijavnice dobijo na območnih organizacijah ZSSS ali sedežu Stupisa na Dalmatinovi 4 v Ljubljani.

Na voljo so sedemdnevni termini od julija do decembra letos in od januarja do junija prihodnje leto.

Cena garsonjere, primerne za štiričlansko družino, je 4000 tolarjev na nočitev, k temu je treba prišteti še DDV.

Prijavite se lahko do 31. maja v tajništvo Stupisa, prijavo lahko pošljete tudi po faksu 30-00-850.

V Živilih podpisali podjetniško kolektivno pogodbo

Plače malo nad ravnijo kolektivne pogodbe dejavnosti

Vodilno Gorenjsko trgovsko podjetje Živila iz Kranja je podobno kot drugi večji trgovski sistemi pred leti začelo prevzemati trgovska podjetja na ljubljanskem območju, v Pomurju in na Primorskem. Prej so bila Živila vodilno trgovsko podjetje na Gorenjskem, v Ljubljani, Brežicah in še kje pa so imela posamezne supermarkete. Delavci te družbe so bili večinoma organizirani v samostojni podjetniški sindikat, ki se ni povezoval v višje oblike sindikalne organiziranosti.

Z vključitvijo Potrošnika Murska Sobota in Delikatose Ljubljana se je sindikalna scena v Živilih povsem spremenila, saj sedaj v podjetju deluje tudi Sindikat delavcev trgovine Slovenije (SDTS). V SDTS smo takoj začeli preverjati normativno ureditev pravic delavcev in uresničevanje pravic zaposlenih po delovnopravni zakonodaji in kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine. Lani smo se dvakrat pogovarjali z vodstvom Živil oziroma predsednikom uprave Brankom Remicem. Predstavili smo mu našo organiziranost, predvsem pa način našega dela v dobro članov iz posameznega trgovskega podjetja.

Po pregledu plačilnih listkov, odločb o dopustih, sklepov o razporeditvi in drugih dokumentov smo kaj hitro ugotovili, da ima družba neustrezne interne akte. Nekaj pravic delavcev pa ni bilo skladnih s kolektivno pogodbo dejavnosti. O tem smo obvestili tudi glavnega inšpektorja za delo Republike Slovenije. Ta je odredil inšpekcijski nadzor, v katerem je ugotovil nekaj nepravilnosti in na ta način potrdil našo oceno.

Tako nam ni ostalo nič drugega, kot da smo od vodstva podjetja zahtevali takojšnjo spremembo internih aktov. Predsednik uprave družbe Branko Remic, s katerim smo se največkrat pogovarjali, nam je zagotovil, da bodo Živila spremenila interne akte s socialnim dialogom. Skupaj s podjetniškim sindikatom in upravo smo oblikovali tripartitno delovno skupino. Sindikat delavcev trgovine Slovenije smo zastopali Drago Iyanič, vodja koordinacijskega odbora SDTS v Živilih Kranj, Stane Drobnič, sekretar območnega odbora SDTS za Ljubljano in okolico, ter podpisani.

Pogajanja smo pričeli v začetku aprila. Ko je družba izrazila željo, da bi področje plač uredili s pravilnikom, smo predstavniki SDTS to odločno zavrnili. Vodstvo podjetja je zato za naslednjo sejo pogajalske skupine pripravilo delovni osnutek podjetniške kolektivne pogodbe. Kasneje nam je vodstvo Živil poslalo še pravilnik o plačah in o drugih prejemkih. Na oboje smo pripravili pogajalska izhodišča in jih v pisni obliki posredovali vodstvu družbe. Po treh krojih pogajanj, ki so potekala v ustvarjalnem vzdušju, smo kolektivno pogodbo z 59 člani 7. maja dokončno uskladili in jo tudi podpisali.

Predstavniki SDTS smo si med pogajanja prizadevali, da bi bila podjetniška kolektivna pogodba za delavce ugodnejša od panožne kolek-

tivne pogodbe. Zaradi nizke višine izhodiščnih plač po tarifni prilogi kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine in dobrih rezultatov podjetja smo predlagali, naj bi bila izhodiščna plača 10 odstotkov višja. Vodstvo Živil je pristalo le na dva odstotka več, kot je zapisano v tarifni prilogi kolektivne pogodbe dejavnosti. Zagotovilo pa je, da bo plače redno usklajevalo z eskalacijo. Po podjetniški kolektivni pogodbi pa bodo razporejeni na nosilna delovna mesta (prodajalec, mesar, voznik, natakar, kuhar), ki so razvrščeni v 4. tarifni razred, prejeli najmanj 110.000 tolarjev bruto osebnega dohodka. Nadure bodo plačane 50 odstotkov več, kot je osnovna urna postavka. Družba bo osnovne plače nadgradila še z raznimi oblikami stimulacij in napredovanji, tako da naj bi se ob pričakovani uspešnosti po oceni in analizi vodstva družbe ob prehodu na nov plačni model plače prodajalcev povečale še za 10 do 15 odstotkov. Pogajalska skupina se bo sestala takoj po obračunu in izplačilu plač za junij in skušali odpraviti morebitne pomanjkljivosti. Za tolmačenje izvajanja kolektivne pogodbe bo imenovana tudi petčlanska komisija, v kateri bosta sodelovala predstavnik družbe in predsednika obeh sindikatov, predsednika pa

bodo člani imenovali sporazumno. V kolektivni pogodbi Živil smo opredelili pojma plačilni razred in osnovna plača.

Oba bo vodstvo družbe uporabilo pri obračunavanju dodatkov in nadomestil, ki delavcem po kolektivni pogodbi gredo. Ob podpisu kolektivne pogodbe smo skupaj ugotovili, da je bilo prvič v zgodovini te družbe vzpostavljeno izjemno dobro socialno partnerstvo, kar zagotavlja, da bomo na enak način odpravljali tudi morebitne slabosti. V Živilih bo treba spremeniti tudi določanje dolžine letnega dopusta, saj po oceni SDTS sedanja ureditev ni ustrezna. K reševanju tega vprašanja smo že povabili predsednika komisije za razlago kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine dr. Draga Mežnarja. Pogajanja za podpis podjetniške kolektivne pogodbe so pomemben dosežek tudi zaradi tega, ker smo morali uskladiti tri različne plačne sisteme, ki so se uporabljali v pripojenih družbah.

Pogajanja v Živilih kažejo, da je s strpnim dialogom in razumevanjem vloge sindikata možno skleniti kolektivno pogodbo, ki bo zagotavljala dolgoročni socialni mir. Njen podpis je zato še ena zmaga SDTS.

Sandi Bartol, sekretar

Reševanje krize v Shopping centru v Novi Gorici

Po ukinitvi brezcarinskih prodajaln je Shopping center iz Nove Gorice zašel v hude težave. Ker so se delavci znašli v nevzdržnih socialnih razmerah, so se obrnili na Sindikat delavcev trgovine Slovenije (SDTS).

Na skrivnem članskem sestanku so **Sandi ja Bartola**, sekretarja SDTS, pooblastili za vodenje pogajanj z vodstvom družbe. Delavci so med drugim povedali, da jim delodajalec namesto plače v denarju daje potrdila za nakup blaga v njegovih prodajalnah. Tudi dodatke in druge pravice so delavci prejeli v materialni obliki. S plačilnih listkov ni razvidno, da bi prejeli dodatek za izmensko delo. V podjetju obračunavajo negativno stimulacijo, čeprav zanj nimajo meril.

Bartol je vodstvo družbe pozval k pogajanjem. Na njih je takoj dosegel, da so prenehali izplačevati plače v bonih. Drugih nepravilnosti pa vodstvo ni želelo odpraviti, češ da družba posluje s finančnimi težavami, tudi žiro račun naj bi bil blokiran.

Sindikat je vodstvu družbe predlagal, naj pripravi sanacijski program in način reševanja delavcev. Izvršni odbor sindikata se je hkrati preimenoval v stavkovni odbor in svoje zahteve utemeljil z ugotovitvijo, da je akcija SDTS omo-

gočila deblokado žiro računa podjetja in da torej ni več ovir za izpolnjevanje obveznosti podjetja do zaposlenih.

Po tej grožnji je Shopping center pripravil program reševanja presežnih delavcev in ga sindikatu ponudil v presojo. Predsednica sindikata v podjetju Tatjana Gomboc Boškovič je v sredo, 8. maja, v večernih urah sklicala članski sestanek, na katerem so člani poročali o novih kršitvah njihovih pravic.

Po sestanku je sindikat poslal vodstvu podjetja nove zahteve za odpravo nepravilnosti. Med drugim je zahteval, naj delavci, ki gredo na dopust, prejmejo ustrezne sklepe. Od vodstva je zahteval tudi odgovor, zakaj in kako obračunava negativno stimulacijo. Na program reševanja presežnih delavcev pa je sindikat dal svoje pripombe. Med drugim tudi to, da naj bi pri izračunu odpravnin upoštevali tudi delovno dobo pri pravnih prednikih Shopping centra.

Aktivnosti sindikata v tej družbi, še posebej njegove nočne seje, odmevajo v javnosti. So tudi dokaz, da dobra organiziranost sindikata in medsebojno obveščanje olajšuje reševanje tudi hudih problemov.

Sandi Bartol

Pogovor s sekretarjem območne organizacije ZSSS v Pomurju Danilom Šipošem

Tudi ukinjanje delovnih mest sodi med zmanjševanje delavskih pravic

»Gospodarske razmere v Pomurju se že najmanj dve leti poslabšujejo. Naša regija je med vsemi slovenskimi regijami pri brezposelnosti na vrhu lestvice, pri plačah pa na dnu. Posledice gospodarskih težav v regiji na svoji koži najbolj občutijo delavci,« pravi sekretar območne organizacije ZSSS v Pomurju Danilo Šipoš.

Težave, s katerimi se v zadnjem desetletju srečuje pomursko gospodarstvo, so po Šipoševih besedah v veliki meri tudi strukturne narave. »V Pomurju se je v drugi polovici prejšnjega stoletja najbolj razvila delovno intenzivna industrija. Največ delavcev je bilo zaposlenih v tekstilni in usnjarskopredelovalni industriji, v kovinski industriji, v kmetijstvu in živilskopredelovalni industriji ter v storitvenih dejavnostih. Razpad nekdanjega jugoslovanskega trga pa je najbolj prizadel ravno te delovno intenzivne panoge gospodarstva. Delovno intenzivna predelovalna podjetja se ob izgubi trga niso mogla čez noč programsko in tehnološko prestrukturirati in preusmeriti na razvita evropska tržišča, saj za to niti niso imela dovolj sredstev. Zato so mnoga delovno intenzivna podjetja morala v devetdesetih letih v stečaj.

V času gospodarske krize, ki je na začetku devetdesetih let zajela vso Slovenijo, se je v Pomurju najprej znašla pod udarom kovinska in elektroindustrija, saj so v tej panogi propadla domala vsa večja podjetja, v katerih je pred leti delalo okoli 4500 delavcev. Na območju Lendave, Gornje Radgone in Ljutomera se je na zdravih temeljih propadlih podjetij kovinska industrija postopoma začela ponovno postavljati na noge, medtem ko se na murskosoboškem območju še vedno išče. V Panoniji je bilo nekoč zaposlenih 800 delavcev, po dveh stečajih pa danes od tega podjetja ni ostalo praktično nič.

Razmere v tekstilni industriji se še zaostrejejo

»Kriza na začetku devetdesetih let je hudo prizadela tudi tekstilno industrijo,« pravi Šipoš. Med prvimi je morala že v prvi polovici devetdesetih let v stečaj Beltinka, ki se je pred tem osamosvojila od Rašice. Po stečaju in reorganizaciji je podjetje ponovno začelo proizvodnjo in danes glede na siceršnje razmere v panogi dokaj uspešno posluje.

Več kot desetletje je trajala tudi agonija v lendavskem Indipu, ki je po stečaju na začetku devetdesetih let opustil proizvodnjo dežnikov in se preusmeril na žensko lahko konfekcijo. Indip je v minulih desetih letih preživel veliko vzponov in padcev, konec lanskega leta pa je po predhodni prisilni poravnavi moral v stečaj.

S stečajem se je končala tudi proizvodna pot Konusa iz Ljutomera, ki je zdaj tik pred tem, da po prodaji v stečajnem postopku dobi novega lastnika. Kakor kaže, si ta že prizadeva, da bi proizvodnjo ponovno postavil na noge. Vprašanje pa je, koliko mu bo to uspelo, saj

po naših naravovarstvenih predpisih potrebuje za svoje tehnološke postopke soglasje lokalne skupnosti. V preteklosti je med podjetjem in sosedu že prihajalo do sporov zaradi smradu in onesnaženosti voda, vendar pa novi lastnik zagotavlja, da so tehnologije, ki jih namerava uporabljati, prijazne do okolja.

Kakor pravi Šipoš, je moralo po neuspeli prisilni poravnavi v začetku aprila v stečaj tudi Pletilstvo iz Prosenjakovcev. Podjetje je imelo svoje obrate na treh lokacijah, v Ormožu, Križevcih na Goričkem in v Prosenjakovcih ob madžarski meji. Skupaj je bilo zaposlenih 350 delavcev, ki so ob uvedbi stečajnega postopka prešli v odprto brezposelnost. Razlog za stečaj je bila prezadolženost podjetja, kar naj bi se domnevno pokazalo šele po prihodu novega direktorja. Seveda pa tičijo razlogi za uvedbo stečajnega postopka tudi v neugodnih pogojih gospodarjenja, ki jih občutijo pri svojem delu in poslovanju vsa tekstilna podjetja v Sloveniji, posledično pa tudi delavci v tej panogi.

»Delavci tega podjetja so pol leta delali brez plač ali pa z delnimi občasnimi izplačili. Veliko delavcev je bilo tudi doma na čakanju,« pravi Šipoš. »Delavci so bili zaradi tega ekonomsko in psihično že tako izčrpani, da so glasovali proti postopku prisilne poravnave, saj niso videli smisla v nadaljevanju agonije.« Kaj se bo v Pletilstvu dogajalo po stečaju, je danes težko reči. Neuradno se sliši, da naj bi v križevskem obratu proizvodnja ponovno stekla, povsem nejasna pa je še usoda drugih dveh obratov.

Delavci v Muri so zaskrbljeni

V zadnjem času se s težavami srečuje tudi največje tekstilno podjetje v Sloveniji – Mura. »To močno vpliva tudi na celotno tekstilno industrijo v regiji. Mnoga tekstilna podjetja v Pomurju so bila namreč v preteklosti Murin partner pri dodelavnih poslih. Ker se obseg proizvodnje v Muri zmanjšuje, podjetje ne naroča več zunanjih storitev. Poleg tega je Mura ukinila obrata v Lendavi in v Gornjih Petišovcih, v katerih je bilo zaposlenih skupno okoli 400 delavcev. Te delavce so prerazporedili na delo v matično tovarno v Murski Soboti,« pravi Šipoš. »Za večino delavcev to ni dobro znamenje. Upoštevati je treba, da je večina tekstilnih podjetij iz drugih regij, ki so imela svoje obrate na našem območju, začela reševati svoje težave z ukinjanjem dislociranih obratov v Pomurju. Vendar pa matična podjetja s tem svojih problemov niso rešila, temveč so jih samo za nekaj časa odložila. Tako je mariborska tekstilna tovarna MTT najprej ukinila svoj obrat



Danilo Šipoš: Gospodarske razmere v Pomurju so zaskrbljujoče, zato bo območna organizacija ZSSS na to temo pripravila problemsko konferenco.

v Ljutomeru, nato pa je morala v stečaj še sama. Tudi tekstilna tovarna TIO iz Otiškega Vrha je najprej ukinila svoj obrat v Pomurju, nato pa je zabredla v nerešljive težave še sama. Zato so mnogi ukinitve Murinih obratov sprejeli z zaskrbljenostjo. Pri tem je seveda treba računati, da se človek, ki ga je pičila kača, boji že zvite vrvi.

Predsednik vlade je obljubil pomoč

Zaskrbljenost Murinih delavcev je še toliko večja, ker je podjetje začelo odpuščati trajno presežne delavce. Na začetku leta je Muro obiskal tudi predsednik vlade Janez Drnovšek v spremstvu ministrice za gospodarstvo Tee Petrin. Oba sta Muri zagotovila pomoč. »Bojim se, da je šlo le za poskus pomirjanja delavcev, da ob izgubi delovnih mest ne bi reagirali ostreje in tako, kot bi sicer, gledano s sindikalnega vidika, morali,« pravi Šipoš. »Sam močno dvomim, da bo Mura brez večjih sindikalnih pritiskov deležna tolikšne pomoči, kakršno so ji predstavniki vlade obljubili.«

Šipoš poudarja, da ukinjanje delovnih mest v določeni panogi za sindikate ne more biti sporno, če se hkrati odpirajo nova delovna mesta v drugih panogah in če imajo delavci možnost prekvalifikacije in dokvalifikacije za delo na novih delovnih mestih drugje. »Problem v Pomurju pa je v tem, da se dosedanja delovna mesta ukinjajo, novih pa ni. Območna organizacija ZSSS

zato upravičeno terja, da odgovorni v državi poskrbijo za uvajanje alternativnih proizvodnih programov in za odpiranje novih delovnih mest v Pomurju. V tem je tudi smisel vseh sindikalnih pritiskov, ki smo jih doslej že izvedli in jih bomo še izvajali.«

Šipoš pravi, da se je do takšnega stališča dokopal tudi na podlagi izkušenj Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije. Številne aktivnosti tega sindikata za ohranitev dosedanjih delovnih mest ali za odpiranje novih delovnih mest v drugih panogah na žalost niso dale rezultatov. »S tistimi, s katerimi se na kultiviran način v socialnem dialogu ne da pogajati in dogovarjati, se moramo sindikalisti za pravice delavcev boriti na drugačen način.«

»V Muri je doslej odločbe o prenehanju delovnega razmerja prejelo 120 trajno presežnih delavcev, do konca leta pa naj bi po planu odpustili še 600 delavcev,« pravi Šipoš. »Program trajno presežnih delavcev pripravljajo na ravni celotne Mure, zato so teoretično vsi delavci v enakem položaju, ne glede na to, v katerem obratu so doslej delali. V praksi pa je v procesu velikoserijske proizvodnje in visoke specializacije tako, da lahko delavca že najmanjša sprememba v delovnem procesu ali premestitev vrže iz tira.«

S težavami se srečujejo tudi v trgovini in storitvenih dejavnostih

Šipoš opozarja, da bodo razmere v Muri zagotovo vplivale tudi na storitvene dejavnosti v Pomurju.

»Že doslej so upadanje kupne moči občutili pomurski trgovci. Včasih smo imeli v Pomurju veletrgovino Potrošnik, ki je poslovala v okviru sistema ABC Pomurka in je bila uveljavljena na območju celotne tedanje Jugoslavije. Samo v Potrošniku je bilo v tistih časih zaposlenih preko 1300 delavcev. Lani so Potrošnik prevzela Živila Kranj. Zdaj dela v podjetju okoli 550 delavcev,« pravi Šipoš. »Poleg tega so v Pomurju svoje nakupovalne centre zgradili sko-

raj vsi trgovski sistemi, ki poslujejo v Sloveniji. Pomurje sedaj nima več svojega trgovskega podjetja, zato se bo večina težko zaslužnega denarja pomurskih delavcev še bolj kot doslej prelivala v druge, bolj razvite regije.« Šipoša boli, ker je v slovenski politiki veliko ljudi iz Pomurja, vendar tega v pomurskem gospodarstvu ne občutijo.

V Pomurju pa se po Šipoševih besedah srečujejo s težavami tudi na področju negospodarstva. Nanje vpliva zlasti položaj zaposlenih in varnost delovnih mest ob reorganizaciji sistema Nove Ljubljanske banke in Agencije za plačilni promet. V nenehnih postopkih reorganizacije so tudi zaposleni v soboški bolnišnici. »Najverjetneje gre prav sindikalnim zaupnikom v bolnišnici in posluhu vodstva za njihove argumente zasluga za to, da do sedaj še ni prišlo do ukinitve služb v bolnišnici, ki ne opravljajo zdravstvenih dejavnosti,« pravi Šipoš. »To bi prizadelo več kot 100 delavcev.«

Območna organizacija ZSSS pripravlja problemsko konferenco

»Glede na takšne razmere smo na zadnji konferenci območne organizacije ZSSS v Pomurju v začetku aprila sprejeli sklep, v skladu s katerim smo na vseh prvomajskih prireditvah izpostavili težko gospodarsko situacijo na našem območju in še težji položaj zaposlenih. Še ta mesec pa nameravamo pripraviti v Murski Soboti problemsko konferenco območne organizacije ZSSS, na kateri bomo temeljito pretresli težave pomurskega gospodarstva. Na njej pričakujemo tudi najbolj odgovorne politike in menedžerje iz regije in predstavnike republiških organov oblasti, ki so iz Pomurja. Žal v sedanjih vladi ni niti enega ministra iz tega konca Slovenije,« pravi Šipoš.

Šipoš meni, da bo bitka za izboljšanje ekonomskega položaja delavcev v Pomurju dolgotrajna in zahtevna. »Glede na vse težave bi v tem predkongresnem času veljalo razmišljati o uvajanju novih oblik izražanja delavskega nezadovoljstva in sindikalnega boja izven delov-

nega časa. Pri sindikalnih aktivnostih v podjetjih je ob tako visoki stopnji brezposelnosti, kakršna je danes v Pomurju, zelo občuten strah delavcev. Delavci se bojijo, da jih bodo delodajalci zaradi izražanja nezadovoljstva postavili na delovnem mestu v manj ugoden položaj oziroma jih začeli šikanirati. Zato moramo v sindikatih začeti resneje razmišljati o demonstracijah in protestnih shodih izven podjetij, kjer sindikalne aktivnosti lahko vidi tudi več ljudi. Skratka, prihajajo časi, ko bomo morali v sindikatih pokazati vso odločnost.«

V zvezi z razmerami v Sloveniji Šipoš meni, da v parlamentu ljudje na oblasti nimajo prave opozicije, ki bi lahko, če bi hotela, ščitila interese gospodarstva in delavcev. Tako delavske interese v tej deželi dejansko ščitijo samo še sindikati. Šipoš je prepričan, da ZSSS ne sme pristati na nobeno zmanjševanje delavskih pravic. »Pri tem ne mislim samo na pravice, ki so povezane z delom, temveč tudi na pravice na področju zdravstva, sociale in na drugih področjih,« pravi. »Dejansko je tudi ukinjanje delovnih mest ena od oblik zmanjševanja delavskih pravic. Gre za temeljno pravico vsakega človeka do dela!«

Dragocena pomoč za člane ZSSS

Ker se v Pomurju povečuje število problemov in sporov v zvezi z delovnimi razmerji, je čedalje večje tudi število članov ZSSS, ki na območni organizaciji iščejo pravno pomoč. »To območno organizacijo tudi finančno zelo obremenjuje, zato bo nujno ustrezno urediti delitvena razmerja znotraj ZSSS,« poudarja Šipoš.

Člani se po pravno pomoč zatekajo zlasti zaradi nepravilnosti v postopkih ugotavljanja trajno presežnih delavcev, zaradi nezakonitih prekinitev delovnega razmerja, zaradi zastopanja v stečajnih postopkih, zaradi neizplačanih regresov, zaradi neplačevanja nadur in podobno. Delavci iz trgovskih podjetij pa prihajajo po pomoč zlasti zaradi tega, ker jih delodajalci želijo brez kakršnega koli disciplinskega ali sodnega postopka obremeniti s primanjkljaji, ki jih ugotovijo ob inventurah. Veliko delavcev v trgovini se pritožuje tudi zaradi dela preko polnega delovnega časa.

»Čeprav je prvostopenjsko delovno sodišče v Murski Soboti med najhitrejšimi v državi, pa delovni spori še vedno trajajo zelo dolgo. Sodni postopki, ki trajajo dve do tri leta, so za delavce, ki čakajo na popravilo krivice, v psihičnem smislu zelo naporni. Stečajni postopki pri nas pa tako in tako nimajo roka trajanja. Običajno se stečajni postopek hitro konča le v primerih, ko stečajne mase ni ali pa je zelo skromna. V primerih, kjer je stečajna masa večja, pa tudi stečajni postopek običajno traja precej dalj časa.«

Območna organizacija ZSSS v Pomurju svojim članom, ki se znajdejo v najhujši stiski, pomaga tudi s solidarnostnimi pomočmi. »Čeprav sindikat z izplačevanjem solidarnostnih pomoči popravljata socialno vlogo države, pa mora od socialnih pomoči plačevati še akontacijo dohodnine. To je nesmiselno, zato bi bilo potrebno spremeniti ustrezne zakone in predpise,« pravi Šipoš.

Tomaž Kšela



Razmere v tekstilni industriji so se tako zaostriale, da je začela trajno presežne delavce odpuščati celo Mura.

Veljava sindikata med ljudmi vztrajno narašča

Pogovarjali smo se s predsednikom in sekretarjem območnega odbora Sindikata KŽI Ljubljana in okolica, Cirilom Dešmanom in Milošem Trampužem

Območni odbor sindikata kmetijstva in živilske industrije za Ljubljano in okolico pokriva mestno občino Ljubljana in občine Vrhnika, Litija, Kočevje, Ribnica, Kamnik in Logatec. V tem območju je v tej dejavnosti kakih 30 sindikalnih pravnih oseb v 26 gospodarskih družbah in kmetijskih zadrugah, v njih pa je skupaj okoli 22.000 zaposlenih. V glavnem so to pomembne družbe s področja živilske industrije, tudi nosilne v slovenskem prostoru, na primer Žito, Ljubljanske mlekarne, Kolinska, Pivovarna Union pa še druge družbe, ki v zadnjem času rastejo in pokrivajo precejšen del Slovenije, širijo pa se tudi na področje nekdanje Jugoslavije. O delu območnega odbora in o stanju v kmetijstvu in živilski industriji na omenjenem območju smo se pogovarjali s predsednikom območnega odbora sindikata KŽI Cirilom Dešmanom in sekretarjem Milošem Trampužem.

Članstvo v sindikatih v okviru ZSSS se je v zadnjih desetih letih precej osulo, v zadnjem času pa spet narašča. Ali je tudi v kmetijstvu in živilski industriji tako?

Trampuž: Zdaj imamo okoli 11.000 članov. Za zadnja tri leta, kar sem sekretar tega območnega odbora, lahko rečem, da je število članstva dokaj stalno, oziroma, da pridobivamo celo več novih članov kot jih občasno izgubimo. Nekaj članstva smo seveda izgubili zaradi stečajev, prisilnih poravnav in ugotavljanja presežnih delavcev. Vendar ta izguba vsaj na našem območju ni bila velika.

Dešman: Živilska industrija in kmetijstvo sta se znašla v krizi, ko smo se začeli približevati EU. Ljudje v teh dejavnostih so zato začutili potrebo po zaščitniku in mnogi so menili, da je sindikat organizacija, ki se lahko potegne za njihove pravice. Ko smo pred leti povišali članarino, je bilo nekaj osipa (sicer manjšega kot smo se bali), ti delavci pa se zdaj ponovno včlanjujejo.

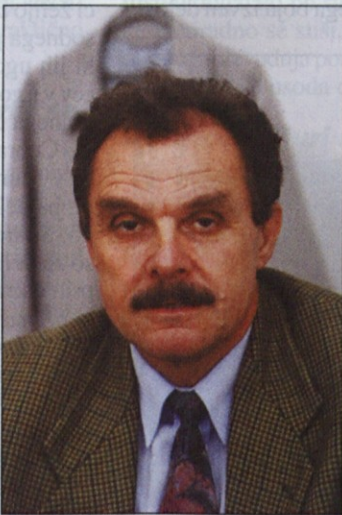
V posameznih podjetjih, kjer pride do težav, pa zaposleni tudi

vidijo, da imajo člani sindikata organizirano brezplačno pravno zaščito, ki jim izbori večje pravice.

Trampuž: Seveda je število članov sindikata v posamezni družbi odvisno tudi od tega, kako njen sindikat deluje. Tam kjer so sindikalni zaupniki solidno povezani, kjer je predsednik agilien, tudi malo entuziastičen – brez entuziazma pri sindikalnem delu ne gre – so uspehi sindikata večji. Članstvo pa raste tudi zato, ker sta predsednik in sekretar Sindikata KŽI Srečko Čater in Jovo Labanac pripravljena z nami stopiti do posameznega sindikata in se tam pogovarjati z ljudmi. To daje ljudem občutek, da sindikat ni neka vzvišena organizacija, birokratski aparat, ampak da ima velik socialni čut.

Na območni organizaciji ZSSS deluje močna pravna služba, kako ta pomaga članstvu?

Trampuž: Na dva načina. Eno je strokovna pomoč, ki jo nudi sindikatom podjetij pri dajanju mnenj o raznih aktih, od pravilnikov o delovnih razmerjih do sistemizacije delovnih mest, kar je zdaj zelo aktualno delovno področje, do seveda pomoči pri oblikovanju pod-



Ciril Dešman: Ob krizi ljudje začutijo, da je sindikat lahko njihov zaščitnik, zato se v zadnjem obdobju število članov našega sindikata počasi, a vztrajno večja. Vračajo se tudi tisti, ki so izstopili, ko smo povečali članarino.



Miloš Trampuž: Sindikati moramo budno paziti tudi pri spremembah sistemizacije delovnih mest. Te so za uprave imenitne priložnosti za prestavljanje celih skupin delavcev v nižji tarifni razred.

jetniških kolektivnih pogodb, tlačenju določenih določb itd.

Ni pa pomembna samo pravna pomoč kot takšna. Važno je tudi, da se znamo delavcu, ki pride po pomoč, posvetiti, da dobi občutek, da pripada organizaciji, v kateri je solidarnost zapisana z veliko začetnico.

Treba je reči, da se veliko težav reši tudi tako, da skušamo s strokovnimi delavci kadrovskih služb podjetij težavo rešiti, še preden pride do uradnega postopka. To je mogoče tam, kjer so pričakovanja delavcev realna, njihove zahteve utemeljene in argumentirane, in na drugi strani seveda spravljen v pravi okvir.

Včasih pa je dovolj velika pomoč že samo pogovor. Ljudje se radi potožijo, svoje težave zaupajo še komu. K sreči je nekaj kadrovskih direktorjev v podjetjih, ki so dojeli pomen takšnega pogovora. Tako se dobimo delavec, kadrovik in jaz, in rešimo problem s pogovorom, brez sklepa, brez pisne vloge. To so sicer posamični primeri, ki pa dajejo delu sindikata posebno kakovost.

Približevanje Evropski uniji je slovenska podjetja prisililo k razmišljanju o

koristnosti medsebojnega sodelovanja in povezovanja tudi v dejavnosti, ki jo pokrivata.

Dešman: Približevanje datuma vključitve v EU ima tudi dobro plat, ker se v tej dejavnosti vendarle vse bolj dogovarjajo o sodelovanju in so se združevalni premiki že zgodili, nekateri pa se še bodo.

S statusnimi in organizacijskimi spremembami v živilski industriji in kmetijstvu pa smo sindikati dobili precej dela. Treba je ustrezno organizirati območno organizacijo pa tudi sindikate v posameznih družbah, ki se povezujejo. Območni odbor sindikata KŽI je na tem torišču zelo aktiven, saj je treba sindikatom v podjetjih pomagati z nasveti in pri pripravi oziroma spreminjanju aktov.

Trampuž: Prilagajanje dokumentov in organizacije sindikatov statusnim spremembam podjetij je pomembno zato, da sindikat ostane legitimni in legalni predstavnik delavcev. Delodajalci hitro ugotovijo, če sindikat nima vseh listin urejenih po predpisih, in ga zavračajo kot predstavnika zaposlenih.

Pri takih dogodkih, kot so združevanja podjetij, se namreč pojavljajo presežni delavci, delavce podajajo iz ene v drugo organizacijo, tudi z neustreznimi sklepi, delavec pa niti ne ve, ali bi se na takšne odločitve pritožil ali ne. Pri tem marsikdo pristane na slabšem delovnem mestu ali celo na cesti, zamujajo se vsi možni pritožbeni roki. Delodajalci skušajo izigrati določilo, da je treba pripraviti program reševanja problema presežnih delavcev in če sindikat ni buden ter na to pripravljen, uprave uspejo z ubiranjem stranpoti. Zelo pomembno je, da sindikat doseže, da so pravice delavcev kljub vsem statusnim spremembam zagotovljene takšne kot jih določata zakon in kolektivna pogodba. Je pa to zelo težko, ker v podjetjih do delavcev niso korektni. Zelo radi kršijo predpise.

Na primer?

Trampuž: Pri reorganizacijah podjetij mimogrede lahko določijo presežne delavce. Če sindikat ni buden, če ne spremlja dogodkov, uprava lahko pravila igre v takem primeru kaj hitro obide.

Naslednje, na kar moramo v sindikatu budno paziti, je nova sistemizacija delovnih mest. To je za uprave podjetij čudovita priložnost za zniževanje pozicije posameznega delovnega mesta in posameznega delavca. Cele skupine delavcev se lahko po novi sistemizaciji znajdejo v nižjem tarifnem razredu, kar pomeni tudi nižjo plačo.

Sindikat mora biti ob takšnih priložnostih organiziran in de-



ven, saj ima pravico dati pripombe, sugestije, prožiti razne postopke, da zavre nakano uprave. Pri tem je zelo pomembno, da je v podjetju tudi svet delavcev. Pri uveljavljanju statutarnih sprememb ima nekaj več pristojnosti kot sindikat in lahko bolj vpliva nanje. Zato se v zadnjih letih močno trudimo organizirati volitve v svete delavcev povsod, kjer jih še nimajo.

Korektno, sprotno sodelovanje med svetom delavcev in sindikatom pripomore k večjemu vplivu na uresničevanje teh pravic. Vplivamo seveda tudi na izbiro primerenih predstavnikov zaposlenih v nadzornih svetih, ki morajo biti sposobni, kvalificirani in pripravljeni zastopati koristi zaposlenih. Ki znajo poiskati in ponuditi ustrezno formulo sobivanja interesov kapitala in zaposlenih.

Dešman: Če predstavnik zaposlenih v nadzornem svetu družbe aktivno sodeluje s sindikatom, ima ta najboljšo, najbolj neposredno informacijo, kaj se z družbo dogaja v poslovnem smislu, ali so na obzorju težave in kakšne so razvojne možnosti. Temu primerno zna sindikat postavljati zahteve, ve, kje lahko do konca vztraja z zahtevami, kje pa je treba tudi malo popustiti, ker ve, da gre za trenutno neugoden gospodarski položaj družbe.

Ali sindikati v družbah primerno sodelujejo z območnim odborom, ali pa so posamezni morda pasivni, zadovoljni z vegetiranjem v senci uprav družb?

Trampuž: Nekateri se na našo pobudo odzivajo, nekateri pa ne. Informacije pridobivamo na razne načine. Dejavnosti sindikalni delavci nam jih posredujejo sami. Iz posameznih sredin dobivamo podatke, in vprašanja, tudi že po elektronski pošti. Sami denimo preverjamo boniteto podjetij, da zaznamo znake možnih težav v prihodnje. Vir informacij so naši člani v nadzornih svetih, zelo pomemben vir pa je sodelovanje s predsednikom republiškega odbora sindikata kmetijstva in živilske industrije Srečkom Čaterjem in s sekretarjem Jovom Labancem. Iz podatkov iz raznih virov in podprti z izkušnjami lahko sklepamo, kam v posameznem podjetju 'pes taco moli'.

Lani je bila podpisana nova panožno kolektivna pogodba, precej boljša za zaposlene od stare. Ali se pravice, zapisane v njej, uresničujejo?

Dešman: Dejal bi, da se kolektivna pogodba sama po sebi spoštuje, le pri izplačilu plač ne moremo doseči konkretiziranih določb.

Sicer pa je z našo panožno kolektivno pogodbo določeno, da mora v takem primeru podjetje priznati terjatev delavcev do podjetja.

Delodajalci so se doslej najbolj poskušali izmuzniti izpolnjevanju točke tri tarifne priloge. Ta pravi, da se vsklajena vrednost izhodiščne plače po zaključnem računu za leto 2001 v uspešnih organizacijah lahko poveča za dva odstotka. Malo jih je, ki so to določbo, ki je v bistvu participacija na dobičku, spoštovali.

Trampuž: Dejal bi, da je spoštovanje kolektivne pogodbe dejavnosti ali dajanje še kakega odstotka več zelo odvisno od angažiranosti sindikata v podjetju.

Kako je s prostovoljnimi dodatnimi pokojninskimi zavarovanjem v KŽI?

Trampuž: Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje v naši dejavnosti je še v fazi dogovarjanja. Zdi se mi, da so letos uveljavljene spremembe zakona bolj razjasnile to področje, tako da se zdaj v podjetjih bolj ali malo manj aktivno ukvarjajo z dogovarjanjem. Upal bi si trditi, da je bila naša predstavitev tega področja sindikalnim zaupnikom uspešna, da je sindikate po podjetjih spodbudila k aktivnejši vlogi.

Vsekakor je to pomembno vprašanje, ki ga sindikati ne smejo zanemariti. Je pa to zahtevna materija, ker so interesi zaposlenih glede na njihovo starost precej različni. Upam, da bodo letos vsaj v tistih podjetjih, ki glede na obseg in uspešnost poslovanja lahko izpeljejo kolektivno dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje, to tudi storili. Sindikati bomo nudili vso strokovno pomoč. Več o tem bomo lahko povedali ob koncu leta.

Podobno velja najbrž tudi za uveljavljanje zakona o varnosti in zdravju pri delu?

Trampuž: Pri realizaciji tega zakona je bilo pomembno sindikaliste in člane seznanjati ne le z vsebino, ampak tudi z vlogo sindikata.

V sindikatu smo skušali doseči, da bi delavci dojemali, da so pogoji dela zelo pomembni. V sredinah, kjer so se tega strokovno lotili, so pripravili kolikor toliko realne ocene stanja. Seveda je bilo pomembno, ali so na teh osnovah pripravili tudi realni program odprave nepravilnosti ali škodljivih vplivov. Če so to pripravili, bo treba še kako spremljati, ali je to, kar je zapisano, tudi uresničeno. V precej podjetjih so oceno varnosti naredili na hitro in dobila je celo soglasje. Tu nas čaka veliko dela, vendar še nič ni zamujenega, saj je to delo stalno.

B. R.

Sindikalna lista

Maj 2002	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
	SIT	SIT

Prvi del

1. Dnevnice		
– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	4.252,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	2.125,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.480,00
2. Kilometrina		
(od 11. 12. 2001 dalje)	49,26	49,26
(od 1. 1. 2002 dalje)	49,68	49,68
(od 8. 1. 2002 dalje)	50,46	50,46
(od 5. 2. 2002 dalje)	50,97	50,97
(od 19. 2. 2002 dalje)	51,42	51,42
(od 5. 3. 2002 dalje)	51,63	51,63
(od 19. 3. 2002 dalje)	53,76	53,76
(od 3. 4. 2002 dalje)	55,35	55,35
(od 16. 4. 2002 dalje)	57,24	57,24
(od 30. 4. 2002 dalje)	56,10	56,10
(od 14. 5. 2002 dalje)	55,47	55,47
3. Ločeno življenje*	91.175,00	62.066,00
4. Prenosišče – povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. Regres za prehrano (od 1. 1. 2002)		
– po SKPGD (na delovni dan)	665,00	665,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade		
– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	64.887,00	52.178,00
– za 20 let	97.331,00	78.266,00
– za 30 let	129.774,00	104.355,00
2. Odpravnina ob upokojitvi		
	455.876,00	669.819,00
oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje		oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje
3. Solidarnostne pomoči*		
– po SKPD – ob smrti delavca	136.763,00	104.355,00
– ob smrti v ožji družini	68.381,00	–
4. Minimalna plača (od 1. 1. 2002)		
	94.675,00	94.675,00
5. Zajamčena plača (od 1. 1. 2002)		
	47.570,00	47.570,00
6. Regres za letni dopust		
– najmanj (od 26. 4. 2002)	125.805,00	
– ali največ	156.291,00	125.805,00
	(70 % povprečne slovenske plače)	

* 1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade, regres za letni dopust in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.
3. Regres za letni dopust v gospodarstvu je določen z Aneksom k kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti 26. 4. 2002.

Okrogla miza SDE

Del delavcev v energetiki se bo moral prezaposliti

Sindikata delavcev energetike Slovenije (SDE) je nedavno pripravil okroglo mizo, na kateri so temeljito pretresli razmere in spremembe na področju energetskega gospodarstva. Le-te so povezane s privatizacijo družb in liberalizacijo energetskega trga.

Po besedah uvodničarja, predsednika SDE Slovenije **Franca Dolarja**, so se v energetiki zgodile velike spremembe, povezane z ustanovitvijo Holdinga Slovenske elektrarne, z liberalizacijo energetskega trga, s privatizacijo družb. Zato je SDE organiziral problemsko konferenco, ki je podala smernice za reševanje razmer v Holdingu Slovenske elektrarne. SDE je oblikoval tudi ekspertno skupino, ki pripravlja projektno nalogo Socialni vidiki privatizacije družb za distribucijo električne energije. Dolar je izrazil prepričanje, da bo na okrogli mizi dodobra pretresli vsa odprta vprašanja na področju energetike, ki zanimajo delavce, ter nakazali tudi najboljše rešitve zanje.

Direktor Dravskih elektrarn **Ivan Kralj** je ugotovil, da so tudi v novih razmerah v Dravskih elektrarnah uspešno delali, proizvajali in tržili.

Član uprave Holdinga Slovenskih elektrarn **Ladislav Tomšič** je spomnil, da se dva cilja ustanovitve holdinga že uresničujeta. Tako bo holding poskrbel za uspešno prodajo električne energije in da nobena proizvodna družba ne bo poslovala z izgubo. Hkrati pa bo na holding prenesena koncesija za gradnjo spodnje-savske verige elektrarn. Za izvedbo te naloge je holding že ustanovil dve hčerinski podjetji, v katerih bodo zaposlili delavce, ki so

že doslej v elektrogospodarstvu izvajali investicije in delali na podobnih nalogah.

Tomšič je opozoril tudi na slabosti v daljinskem vodenju elektrogospodarskega sistema, ki jih holding že odpravlja. V preteklosti je izginilo veliko električne energije. S centralnim nadzorom se razmere izboljšujejo.

Po Tomšičevih besedah se holding zdaj kadrovsko ekipira. Delavci iz hčerinskih družb se vanj prezaposlujejo brez razpisov. Holding je prevzel nekaj delavcev, ki so doslej delali na EGS, ki ugaša. Delavci holdinga so ta čas razkropljeni od Nove Gorice in Ljubljane do Velenja in Maribora. Tomšič je potožil, da se je v ustanavljanje holdinga močno vmešavala politika in zaradi tega še vedno prihaja do politizacije povsem vsakdanjih vprašanj. Zato marsikdaj na holdingu za nekatera vprašanja potrebujejo veliko več energije in časa, kot bi sicer. Izrazil je upanje, da se bodo razmere sčasoma vendarle umirile.

Bo elektrogospodarski sistem začel ustvarjati dobiček?

Kakor je dejal državni sekretar za energetiko **Robert Golob**, smo v Sloveniji v zadnjih letih na področju energetike govorili samo o sanacijah. Letos pa bo morda že mogoče govoriti tudi o razvojnih možnostih. Poleg tega zaradi ustanovitve holdinga že prihaja do nove organiziranosti in združevanja funkcij na tržnem sektorju, na področju investicijskega inženiringa, pri nabavi. S koncentracijo kapitala in znanja bo mogoče veliko prihraniti za razvoj novih dejavnosti in za odpiranje no-

Petrol bo državi prodal svoj delež v Nafti za en tolar

To, kar je na okrogli mizi SDE napovedal državni sekretar za energetiko Robert Golob, se je tudi zgodilo, saj je vlada potrdila Sporazum o zagotavljanju osnovnih pogojev za sanacijo Naftne Lendava. V skladu s tem sporazumom, ki naj bi ga podpisali še ta mesec, bo Petrol državi prodal svoj 55-odstotni lastninski delež v Nafti za en tolar. Tako bo država postala 100-odstotna lastnica Naftne, v kateri je zaposlenih okoli 600 delavcev, Petrol, ki si je s sporazumom zagotovil del zemljišč in skladišča za naftne derivate, pa naj bi v Lendavi razvil nove programe (proizvodnja biodizla, kogeneracija odpadnih olj itd.) ter vanje v štirih letih vložil okoli 11 milijard tolarjev. Razvoj novih Petrolovihih programov naj bi Lendavi prinesel tudi potrebna nova delovna mesta.

vih delovnih mest. Golob je napovedal tudi združevanje in privatizacijo družb na področju distribucije električne energije. Pri tem bo država sledila enakim ciljem kot v proizvodni dejavnosti.

Država namerava prodati 25-odstotni delež distribucije, išče pa tujega lastnika, ki bo imel znanje o širjenju dejavnosti, znanja za opravljanje osnovne dejavnosti na področju distribucije je v Sloveniji dovolj. Ko je govoril o širjenju dejavnosti, je Golob omenil trženje telekomunikacij. »Za marsikateri novi program se morda zdi, da je utopičen, vendar ga velja preizkusiti, sicer ne bomo nikoli vedeli, ali je za trg sprejemljiv ali ne,« je dejal Golob. »Trg ni bav-bav, temveč družbam nudi možnosti in ponuja impulze za širjenje navzven.« Elektrogospodarstvo mora po Golobovih besedah trg sprejeti kot možnost in izziv. Samo tako lahko pride že letos do preobrata, da bomo v elektrogospodarstvu nehali govoriti samo o izgubah, saj bo elektrogospodarski sistem postal dobičkanosen. Zaradi širjenja dejavnosti na področju distribucije se bo moralo določeno število delavcev tudi prekvalificirati ali dokvalificirati, kar bo potrebno ustrezno organizirati.

Golob je tudi povedal, da vlada in Petrol pripravljata sporazum za sanacijo lendavske Naftne, ki je bila doslej ujetnica rafinerijske preteklosti in večinskega lastnika. Golob je zagotovil, da bo vlada v najkrajšem času sprejela potrebne odločitve za sanacijo Naftne. Seveda pa ni mogoče pričakovati konkretnih premikov, saj bo zanje potreben še določen čas. Do konca leta naj bi že vedeli, katere programe bodo v Lendavi na novo razvili in kateri bodo dobili podporo. V nadaljevanju so predstavniki plinskega gospodarstva opozorili na razmere v svoji panogi. Ker naj bi se podobno kot trg električne energije v začetku leta 2004 za vse odjemalce odprl in sprostil tudi trg plina, bi bilo koristno, če bi se podjetja na to začela temeljito pripravljati že danes.

Ervin Kos iz Dravskih elektrarn je opozoril, da se bodo morale proizvodne družbe programske čistiti, kar pomeni, da bodo morale določeno število delavcev prezaposliti v druge, zlasti storitvene družbe. Kos je omenil avstrijske izkušnje, ki kažejo, da je najbolje, če



Na okrogli mizi SDE so med drugimi sodelovali (z leve) državni sekretar **Robert Golob**, član uprave Holdinga Slovenske elektrarne **Ladislav Tomšič**, predsednik SDE **Franca Dolar** in podpredsednik SDE **Valter Vodopivec**.

Novi lastnik Aerodroma Maribor je Prevent

Slovenjegraški Prevent je konec prejšnjega tedna nakazal celotno kupnino 250 milijonov tolarjev in na ta način postal 100-odstotni lastnik Aerodroma Maribor. Prevent bo Aerodrom prevzel v last in posest predvidoma 15. maja.

Da bi lahko opravljal letališko dejavnost, bo moral Prevent vzeti v najem tudi vzletno-pristajalno stezo in drugo letališko infrastrukturo, ki je v lasti države. Prejšnji teden so si predstavniki ministrstva za promet in strokovnjaki Preventa to skupaj ogledali in tudi ugotovili, v kakšnem stanju je. Stečajna upravi-

teljica Majda Jaki zato ne dvomi, da bo Prevent z državo kmalu podpisal najemno pogodbo. Po zagotovilih Jakijeve bo sprememba lastništva izvedena tako, da bo mariborsko letališče vseskozi nemoteno obratovalo (obratovno dovoljenje ima do 19. novembra letos).

Aerodrom Maribor je pod vodstvom stečajne upraviteljice Majde Jaki tekoče posloval pozitivno, vendar pa državi ni plačeval najemnine za vzletno-pristajalno stezo in drugo infrastrukturo. Ko je mestna občina Maribor sredi leta 1998 prenesla na državo celotno infrastrukturo in omogočila njeno posodobitev, ki

je državo takrat stala dve milijardi tolarjev, je bilo namreč dogovorjeno, da Aerodromu Maribor pet let ne bo potrebno plačevati najemnine. V Preventu že razmišljajo o uvedi novih programov, podjetje pa naj bi zaposlilo tudi vse delavce, ki so doslej delali pri stečajni upraviteljici. Majda Jaki je s prodajo Aerodroma Preventu zadovoljna, saj je zanj iztržila 80 odstotkov sodno ocenjene vrednosti. K 250 milijonom tolarjev, ki jih je plačal Prevent, je potrebno prišteti še 32 milijonov tolarjev are, ki jih je kot varščino za kupnino plačalo podjetje Gemag.

Po uspešni prodaji Aerodroma Maribor bo stečajna upraviteljica predvidoma 15. maja poplačala prednostne terjatve delavcem, ki jih v stečajnem postopku zastopa služba pravne pomoči pri območni organizaciji ZSSS v Podravju. Skupaj bo Jakijeva bivšim delavcem izplačala okoli 103 milijone tolarjev terjatev.

T. K.

PРАВНА SVETOVALKA



Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Pogoje za upokojitev boste izpolnili prihodnje leto

Vprašanje: Rodila sem se 29. 11. 1948. Imam dva otoka. Polnih 35 let pokojninske dobe bom dopolnila 19. 12. 2002. V tej dobi so všteti tudi trije dokupljeni meseci za čas opravljanja kmetijske dejavnosti. Ali se mi bolj izplača upokojitev decembra 2002 ali januarja 2003? Kako se mi bo za ti dve leti obračunala pokojninska osnova?

Odgovor: Leta 2002 veljata za ženske s »polno« pokojninsko dobo naslednja dva upokojitvena pogoja: najmanj 54 let starosti (ta se lahko zniža na račun materinstva) in hkrati najmanj 35 let in 3 mesece pokojninske dobe. Vi boste konec letošnjega novembra stari že 54 let in boste torej prvi pogoj izpol-

nili. (Na račun materinstva bi sicer letos za vas osebno minimalna upokojitvena starost lahko znašala le 53 let 8 mesecev in 8 dni. Toliko pa boste vi stari 7. 8. 2002. Če bi imeli dovolj pokojninske dobe, bi se torej smeli upokojiti že na ta datum.)

Bojim pa se, da konec leta 2002 še ne boste zbrali »polne« pokojninske dobe. Če je res, da boste 19. 12. 2002 imeli šele 35 let pokojninske dobe, bo vaša pokojninska doba konec leta za 3 mesece prekratka. Ne pozabite, da se od letos dalje ženska »polna« pokojninska doba na leto daljša po 3 mesece! Če se torej želite upokojiti 19. 12. 2002, si boste morali dokupiti še 3 mesece pokojninske dobe, če seveda to možnost imate. Če možnosti za dokup nimate, se boste smeli upokojiti šele leta 2003. Leta 2003 pa bo za ženske »polna« pokojninska doba znašala že 35 let in 6 mesecev. Toliko pa jih boste vi dopolnili šele **19. 6. 2003**, ko se boste smeli starostno upokojiti.

Postavili ste tudi vprašanje o številu zaporednih let z najugodnejšimi plačami, ki se bodo upoštevala za izračun pokojninske osnove. Leta 2002 se bo upoštevalo 12 najugodnejših zaporednih let, leta 2003 pa 13 najugodnejših let. Dejstvo, da se bo leta 2003 upoštevalo eno leto več kot letos, bi na višino pokojninske osnove lahko opazno vplivalo le, če so bila v vaši delovni dobi izrazita nihanja v višini plače.

V večini primerov pa tako ni bilo. Če vas to vprašanje muči, se o tem pomenite z referentom na zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Potreben bi bil računalniški izračun možnih zaporedij. Ta obsežni izračun vam lahko naredijo le na ZPIZ, saj imajo zbrane podatke o vaših plačah v vseh 35 letih pokojninske dobe in koeficiente, s katerimi se te plače valorizirajo.

Sprašujete tudi, ali se vam bolj izplača upokojitev decembra ali januarja. Januarska upokojitev je smiselna, če imate letos zelo dobro plačo in ste imeli najvišjo plačo v vsej delovni dobi tudi zadnjih 12 let in zato pričakujete, da vam bo pokojninska osnova odmerjena prav od zadnjega zaporedja 13 let. Zakon namreč določa, da se pri izračunu pokojninske osnove ne smejo upoštevati plače iz koledarskega leta, v katerem zavarovanec uveljavlja pravico do pokojnine. Če bi se torej upokojili decembra, vam letošnjih plač v pokojninski osnovi ne bi upoštevali. (Seveda pa bi bilo letošnje leto prav gotovo upoštevano pri odstotku odmere pokojnine od te pokojninske osnove in bi torej vsaj na ta način vplivalo na višino pokojnine.) Mimogrede: od pokojninske reforme dalje zakon prepoveduje, da bi se v izračunu pokojninske osnove poleg plač upoštevale tudi odpravnine, prejemki zaradi upokojitve ali priprave na upokojitev.

so nova storitvena podjetja v 100-odstotni lasti matere. Tako tudi za pre zaposlene delavce veljajo enake kolektivne pogodbe kot za delavce pri materi, kar zagotavlja socialni mir in visoko produktivnost dela. Golob je dejal, da jemlje Kosove besede kot opozorilo.

Povabilo k razpravi o nacionalnem energetskega programu

Jurij Žvan in Valter Vodopivec sta izrazil bojazen, da bi bodoči tuji lastniki v distribuciji poskušali osiromašiti naše družbe in dobiček preletiti v tujino, kar se je v nekaterih državah že zgodilo. Ta bojazen je še toliko več-

ja, ker bodo tuji lastniki zagotovo imeli več znanja o poslovanju na trgu, poleg tega pa pri nas tudi pravna država ne deluje brezhibno. Dobro bo, če bodo tuji lastniki svoje znanje uporabili samo za širitev dejavnosti distribucije. Kaj pa bo država storila, če bodo premoč v znanju in poznavanju razmer na trgu začeli izkoriščati tudi za izčrpavanje distribucije? Golob je odgovoril, da tuji ne bodo imeli takšnega lastniškega deleža, da bi lahko sprejemali bistvene odločitve in je strah zato pretiran.

Po drugi strani pa se moramo zanesti tudi na lastno znanje, ki ga nimamo malo. V normalnih razmerah lastnik, ki ima samo 25-odstotni delež, ni more prelivati dobičkov v tu-

jino, razen če ne gre za kriminal, je dejal Golob. Za preprečevanje kriminala pa v državi skrbijo drugi organi, ne ministrstvo za okolje in prostor. V nadaljevanju okrogle mize so razpravljali o nacionalnem energetskega programu, ki ga pripravlja vlada. Osutek programa naj bi pristojno ministrstvo pripravilo do konca maja. Zato je Golob tudi SDE povabil k razpravi o njem.

Okroglo mizo je sklenil Franc Dolar, rekoč, da je pot, po kateri se razvija naša energitika, prava, pomanjkljivosti pa je potrebno sproti odpravljati v strokovnih razpravah in s socialnim dialogom.

T. K.

Anketa Evropske fundacije za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer

Slovenski delavci na koncu delovne dobe najbolj izčrpani v Evropi

Poročali smo že, da je Evropska fundacija za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer iz Dublina lani anketirala 1000 slovenskih delavcev o zdravstvenih težavah, ki jim jih povzročajo razmere na delovnem mestu. Dublinska fundacija pa je slovenskim delavcem postavila še vrsto drugih vprašanj, ki razkrivajo naravo dela pri nas. Delež anketiranih delavcev po različnih dejavnostih je bil v vseh petnajstih državah enak. Podatke povzemamo kar v obliki razpredelnic, kot jih je pripravila dublinska fundacija. Iz njih razberemo, koliko odstotkov delavcev je na vprašanje odgovorilo, da je pri delu izpostavljeno hrupu ali pa da čutijo določene zdravstvene posledice dela, ki ga opravljajo. Sami razberite, ali Slovenci po organizaciji in naravi dela sodimo bolj na vzhod ali zahod Evrope!

Podatki iz tabel dajejo slutiti, da se slovenski delavci še ne zavedajo svojih pravic glede varnosti in zdravja pri delu in da se tudi svojih zdravstvenih težav še ne znajo, tako kot v nekaterih drugih državah, vedno povezani z razmerami, ki so jim izpostavljeni na delovnem mestu. In to kljub temu, da so z delovnimi razmerami zadovoljni bistveno manj kot delavci tako na zahodu kot vzhodu Evrope! In kljub temu, da v najnižjem odstotku v Evropi ocenjujejo, da bi svoje delo še zmogli opravljati po 60. rojstnem dnevu! Očitno je, da so slovenski delavci na koncu svoje delovne dobe bolj izčrpani kot v drugih državah tako vzhoda kot zahoda. Zdrava pamet pravi, da je to zaradi narave dela na slovenskem.

Ne pozabimo, da se vedno znova izkaže, da ljudje zelo realno ocenjujejo lastno zdravstveno stanje. V Evropski uniji so to celo znanstveno raziskali. Najprej so večjo skupino ljudi anketirali, kako ocenjujejo lastno zdravje. Kasneje so te iste ljudi zdravniki temeljito pregledali. Izkazalo se je, da so bili rezultati ankete enaki ugotovitvam zdravnikov. Če slovenski delavci trdijo, da so na koncu delovne dobe izčrpani bolj kot drugje po Evropi, to torej najbrž drži.

Lučka Böhm

Ali ste pri delu izpostavljeni:	V % odgovorov		
	Slovenija	Kandidatke	EU
V kakšnem delovnem času delate?			
Hrupu, zaradi katerega morate govoriti glasneje, da se pogovarjate z ljudmi	36	36	29
Rokovanju ali dotikanju nevarnih proizvodov ali snovi	15	14	16
Prenašanju ali premikanju težkih tovorov	29	37	37
Ponavljajočim se gibom rok	22	53	57
Bolečim ali utrujajočim položajem telesa	52	48	47
Narava dela:			
Manj kot 30 ur na teden	9	10	16
Več kot 45 ur na teden	23	38	20
Nočno delo vsaj dve uri med 22. in 5. uro	19	24	19
Večerno delo vsaj dve uri med 18. in 22. uro	42	45	46
Delo v nedeljo	26	36	27
Delo v soboto	56	61	52
Honorarno delo (poleg službe)	9	7	17
Izmensko delo	24	22	20
Zdravstvene posledice dela:			
Večino časa delam z računalnikom	27	12	19
Imam neposredno opravka s strankami, kupci itd.	40	34	43
Moj ritem dela je odvisen od dela, ki ga opravljajo sodelavci	52	42	43
Moj ritem dela je odvisen od strank, kupcev itd.	54	56	69
Moj ritem dela je odvisen od proizvodnih norm	20	32	31
Moj ritem dela je odvisen od avtomatske hitrosti stroja ali gibanja izdelka	19	20	20
Moj ritem dela je odvisen od neposrednega nadzora šefa	37	39	32
Zaradi dela ogrožena moje zdravje in varnost	38	41	27
Zaradi dela me muči stres	26	29	28
Zaradi dela imam bolečine v hrbtu	39	34	33
Zaradi dela imam bolečine v ramenih in vratu	25	23	23
Zaradi dela čutim splošno utrujenost	34	41	23
Sem zadovoljen z delovnimi razmerami	65	71	84
Menim, da ne bom zmožen ali voljan istega dela opravljati po 60. letu starosti	65	45	40

Kako uresničujemo zakon o zdravju in varnosti pri delu

Več so naredila zlasti večja in boljša podjetja

Ministrstvo za delo je pred prvomajskimi prazniki na tiskovni konferenci predstavilo svoje ugotovitve v zvezi z izvajanjem zakona o zdravju in varnosti pri delu. Inšpektorji, ki so pregledali razmere v večjem številu podjetij, ugotavljajo, da so razmere boljše od pričakovanih.

Po besedah ministra za delo Vlada Dimovskega so morali odgovorni za izvajanje zakona

o varnosti in zdravju pri delu pripraviti 70 podzakonskih aktov. Čeprav vseh niso pripravili povsem na novo, je bilo dela veliko. Manjkata le dva pravilnika, ki ju bo ministrstvo za delo pripravilo v sodelovanju z ministrstvom za zdravje.

Ker je po novi zakonski ureditvi najpomembnejše, da delodajalci sprejmejo izjavo o varnosti, so inšpektorji v posebni akciji v pr-

vih mesecih letošnjega leta pregledali, kako so to nalogo opravili v 1610 podjetjih. Ugotovili so, da le tri odstotke delodajalcev ni v zvezi z izjavo naredilo ničesar, kar tri četrtine jih je izjavo že sprejelo, 22 odstotkov pa je izdelavo izjave naročilo pri pooblaščenih organizaciji. Le na 21 odstotkov izjav inšpektorji niso imeli pripomb.

Med največjimi pomanjkljivostmi sprejetih izjav je to, da jih niso pripravili v sodelovanju z zaposlenimi. Druga pomanjkljivost je ta, da jih delodajalci praviloma še niso podpisali. Po besedah Boruta Brezovarja, glavnega inšpektorja za delo, je to mogoče posledica strahu pred prevzemom odgovornosti (če podpišem, me za podpisano lahko držijo). Vendar je nepodpis izjave prekršek, za katerega so zagrožene tudi kazni. Kazni pa inšpektorji praviloma še niso izrekli, izdajali so le ureditvene odločbe, s ka-

Spomin in opomin (VIII.)

Desetletnica prve splošne stavke v Sloveniji

Ob deseti obletnici prve splošne stavke v samostojni Sloveniji – 18. marca 1992 so jo organizirali Svobodni sindikati Slovenije – je ZSSS izdala posebno brošuro. V njej avtor Pavle Vrhovec opisuje dogajanja pred desetimi leti. Dogodke ilustrira več kot 30 fotografij in drugih dokumentov o stavki, v kateri je sodelovalo 400.000 članov Svobodnih sindikatov Slovenije. V nadaljevanjih objavljamo odlomke iz brošure.

Svobodni sindikati Slovenije so prejeli veliko pisnih podpor stavki in peticij s podpisani, v katerih so delavci izražali podporo stavkovnim zahtevam. Nekaj stavkovnih odborov je zahtevalo tudi takojšen odstop vlade. Delavci so tudi zahtevali, naj vodstvo ZSSS pri svojih zahtevah vztraja; če ne bomo uspeli, smo pripravljene tudi na daljšo stavko, so sporočali.

Na dan stavke so mediji objavili, da se povprečna slovenska plača suče okoli 363 nemških mark (marka je bila uradno vredna 53,5 tolarja). To povprečje se je gibalo od komaj 280 mark, kolikor je znašala povprečna plača gradbenikov, 322 mark, kot je tedaj povprečno zaslužil delavec v industriji, pa do 422 mark plače v zdravstvu, 466 mark v izobraževanju in kulturi ter 578 mark, kolikor so povprečno znašale plače v upravi.

Stavka je doživela velik odmev v medijih, saj je bilo v časnikih in revijah objavljenih 531 prispevkov na to temo. Novinarji so jo ocenili kot trk dveh svetov, njihov pozitiven odnos do stavke pa se je izražal v naslovih: Jezni sindikati, izgubljena vlada, V sindikatih niso jezni kar tako, Stavka s peticijo!, Resna stiska delavstva, Sindikati bijejo plat zvon! Na vsakega poslanca 417 brezposelnih. Čeprav so v času stavke stavkali tudi novinarji RTV Slovenija, (stavkali so s tako imenovanim informativnim molkom) je tudi leta opozorilni stavki Svobodnih sindikatov Slovenije namenila precejšnjo pozornost. Posamezni časniki so izvedli javnomnenjske raziskave, v katerih je kar 60 odstotkov vprašanih menilo, da je stavka potrebna. Ta po-

datek je primerljiv s podobno raziskavo ob napovedi splošne opozorilne stavke v letu 1990, v kateri pa je bilo kar 66,8 odstotka vprašanih proti stavki.

Dan po stavki je tiskovno konferenco sklical tudi izvršni svet. Predsednik Lojze Peterle je na njej dejal, da vlada nima nič proti temu, da se delavci borijo za svoje pravice in boljše življenje tudi s stavko, ne podpira pa tega, da nekdo iz stiske, ki je ni povzročila njegova vlada, na plečih delavcev kuje svoje po-

litične dobičke, pa naj gre za prenovitelje ali za kakšen sindikat. Dodal je, da bo vlada ugotovila, koliko so posamezni sindikati upoštevali stavkovna pravila, in kjer so šli stavka-joči čez zakonske okvire, bo vlada tudi ukrepala. Nikakor pa ne bo vlada poravnava nastale škode. Predstavil je gospodarska prizadevanja vlade in ugotovil, da v primerjavi z drugimi bivšimi socialističnimi državami slovenskemu gospodarstvu po zaslugi njegove vlade ne gre tako slabo, pa tudi inflacija naj bi rasla počasneje kot v drugih nekdanjih jugoslovanskih republikah. Ministrica za delo Jožica Puhar pa je med drugim dejala, da je zakon o kolektivnih pogodbah, ki ga zahtevajo sindikati, strokovno nesprejemljiv.

Podpredsednik izvršnega sveta za gospodarske zadeve dr. Andrej Ocvirk je dan po stavki za časnik Delo dejal: »Mislim, da so se sindikati za tako razpravo in tudi za opozorilno stavko odločili predvsem iz političnih motivov: dokazati hočejo, da so močan partner, s katerim se mora vlada resno pogovarjati. Zavedajo se, da je sprostitev plač bolj politična



terimi so odgovornim naložili odpravo nepravilnosti. Kaznovali so le delodajalce, ki v zvezi z izjavo niso naredili še ničesar.

V več primerih izjav niso podpisali pooblaščenih zdravnikov (nekateri delodajalci z njimi še niso sklenili pogodb). Inšpektorji so ugotavljali tudi preveč splošne ocene tveganj za zdravje in poškodbe delavcev, zaradi česar so bili tudi ukrepi za zmanjšanje tveganj preveč splošni (menda je pri tem prihajalo tudi do prepisovanja iz različnih vzorcev). Posledica vsega naštetega je tudi ta, da so zaposleni premalo seznanjeni z izjavami. Tudi odgovornosti posameznikov niso dovolj natančno opredeljene.

Inšpektorji so preverjali tudi razumevanje izjav o varnosti: čeprav so jih za večino pregledanih organizacij izdelali pooblaščenji zavodi in strokovnjaki, so v dveh tretjinah primerov

ugotovili, da jih odgovorne osebe pravilno razumejo.

Na naše vprašanje, ali so med dejavnostmi opazili kakšne razlike, je Brezovar odgovoril, da so več naredili zlasti v večjih podjetjih (zlasti v industrijskih), kjer imajo nekateri tudi svoje strokovnjake.

Brezovar tudi ugotavlja, da se je v zadnjem času zelo povečalo število različnih izobraževanj za področje varnega in zdravega dela. Pri tem so precej naredili tudi nekateri sindikati. Delodajalci pa zaenkrat še niso nič naredili, da bi se za to področje usposobili tudi predstavniki zaposlenih (člane posebnih svetov in delavske zaupnike), za kar pa so odgovorni.

Najboljše so ravnala nekatera podjetja, ki svoje obveznosti s področja skrbi za varno in zdravo delo obravnavajo kot standard odnosov.

F. K.

in manj ekonomska odločitev, saj v tem trenutku ni mogoče pričakovati, da bi jih bilo mogoče povečati. V tem smislu zahtevajo, naj se plače urejajo s kolektivnimi pogodbami, namesto s posebnimi zakoni. Če je tako, sem nad tem navdušen. S sindikati smo se dogovorili, da plač ne bomo urejali s kakšnim posebnim zakonom, čeprav so nekateri od njih zahtevali, naj z njim omejimo najvišje, torej direktorske plače, ki niso predmet kolektivnih pogodb. V vladi menimo, da to ni potrebno. Sindikati, ki so že tako močni, da organizirajo stavko proti vladi, lahko po našem mnenju sami znotraj podjetij dosežejo tudi to, da direktorske plače ne bodo previsoke. Vlada bi namreč le težko določila merila, po katerih naj bi se plače določale. Nevarnosti, da bi se plače povečale bolj, kot to podjetjem dovoljujejo poslovniki rezultati, po mojem ob omejevalni kreditno-denarni politiki ni!«

Humoreska

»Fantje, predlagam, da v našem podjetju sklenemo socialni sporazum,« je pred dnevi dejal direktor, ko je ravno v času malice prišel v tovarniško menzo. »Poglejte, vsa resna podjetja v razviti Evropi, ki dajejo kaj nase, takšne sporazume že imajo. Zakaj ga ne bi imeli tudi mi.«

»Gospod direktor, kdo pa bi bil v našem primeru podpisnik takšnega sporazuma,« je previdno povprašal rezkar Vili. »Doslej ste v našem podjetju o vsem odločali v glavnem samo vi. Ali bi tudi socialni sporazum podpisali samo vi?«

»Kje pa fantje!« je vzkliknil direktor. »Saj veste, da se moramo začeti obnašati evropsko. Socialni sporazum bi podpisal na eni strani v imenu vseh delavcev predsednik sindikata v podjetju, na drugi strani pa jaz. Tako bi bilo vse lepo in prav in tako kot mora biti!«

»No, to ne bi bilo slabo,« je prikimal skladiščnik Rudi. »Gospod direktor, kaj pa bi pisalo v tem socialnem sporazumu?«

»I, kaj?« je veselo dejal direktor. »Tisto kar bi se dogovorili!«

»In kaj bi se dogovorili?« je zanimalo Vilija. »Doslej smo se v našem podjetju dogovarjali tako, da ste vi govorili, vsi drugi pa smo vas morali poslušati!«

»Saj ravno to je tisto!« je vzkliknil direktor. »Tudi v našem podjetju moramo posodobiti upravljanje. Razviti moramo socialni dialog. Saj vidite, kako je dandanes. Ljudje odločitev, pri katerih ne sodelujejo, niso več pripravljeni uresničevati s srcem in zavzetostjo. Samo poglejte: v našem podjetju noče več nihče delati nadur, delavcev za delo čez sobote in praznike pa sploh ne morem več dobiti. Zato je prav, da v podjetju razvijemo pravo socialno partnerstvo in se skupaj dogovorimo za naloge, ki jih bomo potem vsi zavzeto uresničevali.«

»Hm, zanimivo,« je dejal mizar Tone. »Zares ne bi bilo slabo, če bi v podjetju imeli socialni sporazum. Potem bi vsakdo vedel, kaj lahko pričakuje!«

»Tako je!« je navdušeno vzkliknil direktor. »Potem bi vsakdo natančno poznal svoje naloge!«

»No, gospod direktor, kaj pa bi konkretno pisalo v tem socialnem sporazumu?« je zanimalo strugarja Lojzeta. »Ali lahko poveste konkretno!«

»Hm, vidite, naša dejavnost je takšna, da bi morali v socialnem sporazumu za naše podjetje opredeliti poseben delovni čas, ki bi lahko trajal po potrebi tudi 12 do 14 ur na dan. Poleg tega bi morali s socialnim sporazumom zmanjšati letni dopust in se dogovoriti za dvig produktivnosti dela najmanj za 10 odstotkov. Bolezenske izostanke pa bi morali zmanjšati za 20 odstotkov. Prav tako bi se morali dogovoriti, da bi bilo

zaposlovanje v podjetju nekoliko bolj fleksibilno. Zagotavljam, da bi v tem primeru lahko že v tem letu dobiček podvojili!«

»In čigav bi bil ta dobiček?« je presenečeno povprašal Tone.

»Čigav le?« je začudeno odvrnil direktor. »Od lastnikov vendar! Seveda pa bi posebna nagrada pripadla tudi upravi oziroma konkretno meni.«

»Kaj pa bi od takšnega socialnega sporazuma imeli delavci?« je zanimalo Rudija.

»Delo, fantje, delo!« je vzkliknil direktor. »Ali ne vidite, kako je dandanes težko za delovna mesta. V Sloveniji je več kot 100.000 delavcev brezposelnih. Povem vam, da bodo delo lahko ohranili samo delavci, ki bodo pripravljeni delati 12 ur na dan ali več! Lenuhov danes ne potrebuje nobeno podjetje!«

»Za koliko odstotkov pa bi se po podpisu takšnega socialnega sporazuma dvignile delavske plače?« je zanimalo Vilija.

»Fatje, če hočemo biti v Evropi konkurenčni in ohraniti delovna mesta,

bodo morale plače tudi v bodoče zaostajati za rastjo produktivnosti dela in inflacije,« je z dvignjenim prstom pojasnil direktor. »Če hočemo v Evropo bomo morali več in bolje delati za manjše plače. Vidite, samo o tem se moramo lepo sporazumeti. Jaz vedno pravim, da brez socialnega dialoga tudi v naših podjetjih ne gre več!«

»Gospod direktor, takšnega socialnega sporazuma ne bomo delavci nikoli podpisali,« je nejevoljno z roko zamahnil Vili. Tako socialni dialog si lahko zataknete za uho. Delavci zahtevamo za več dela višje plače in pika!«

»Nezaslišano!« je vzkipek direktor. »Vsa podjetja v Evropski uniji imajo socialne sporazume, samo tukaj se delavci temu upirate!«

»Dobro, če je tako, pa predlagam, da v našem podjetju podpišemo socialni sporazum po vzoru takšnih sporazumov v Evropski uniji,« je odločno dejala kuharica Špela, ko je prišla iz kuhinje, kjer je vse slišala, z veliko skledo ričeta za repete. »Zakaj bi si pri nas izmišljali za vse nekakšne svoje recepte. Sestavimo torej socialni sporazum po evropskem receptu. V njem naj piše, da se bodo plače povečevale vsako leto skladno z inflacijo in skladno z rastjo produktivnosti dela v panogi. Potem se boste vsi čudili, kako hitro se bo produktivnost dela pri nas približala evropski in kako hitro se bodo hkrati z njo dvigovale tudi plače in dobički. Po balkanskem receptu, ki za več dela ponuja manjše plače, pa ne bomo nikoli dohiteli Evrope.«

»Presneta Špela! Bolje bi bilo, če bi v kuhinji naprej kuhala ričet, kakor da ponuja recepte za socialne sporazume!« je ogorčeno dejal direktor in z velikimi koraki odhitel iz menze ter zaloputnil vrata. Mi vsi pa smo se začeli od srca smejati.

Iz dnevnika delavca Jožeta

Recept za socialni sporazum

Nagrada in kazen

- »Kako žena nagradi moža?«
- »S francoskim poljubom!«
- »Kako pa ga kaznuje?«
- »Enako. Samo takrat moža ni zraven!«

Žaga

»Gospa, poskušajte se spomniti, kdo je oče vašega otroka,« je dejal sodnik na razpravi o ugotavljanju očetovstva.

»Oh gospod sodnik, to vendar ni mogoče! Saj tudi pri žagi ne moreš ugotoviti, kateri zob te je vrezal!«

Dogovor

Pet moških se je pred obravnavo o ugotavljanju očetovstva dogovorilo, da bodo na obravnavi vsi priznali očetovstvo, češ tako sodnik ne bo mogel ugotoviti, kdo je pravi oče?

»Priznate očetovstvo?« je vprašal sodnik prvega.

»Da!«

»Stvar je jasna! Obravnava je zaključena, vsi drugi lahko greste domov!« je sklenil sodnik.

Laž ima kratke noge

»Si že slišal, da je Tatjana lezbijka?«

»Nesramnica, meni pa je lagala, da je kozmetičarka!«



Razpis seminarja

Spremembe in dopolnitve zakona o gospodarskih družbah in zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju

Seminar bo v torek, 11. junija, od 9.00 do 16.00 ure v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/l.

Program priporočamo predsednikom in članom svetov delavcev, delavskim predstavnikom v nadzornih svetih, sindikalnim zaupnikom v podjetjih in drugim predstavnikom sindikatov.

PROGRAM:**Delitev in združitev kapitalskih družb:**

- vodenje poslovnih knjig,
- priprava, sestava in sprejem letnega poročila,
- objava letnih poročil,
- uporaba dobička in kritje izgube,
- pristojnosti skupščine in nadzornega sveta delniške družbe,
- sestava nadzornih svetov,
- spremenjene naloge sveta delavcev,
- imuniteta članov sveta delavcev v primeru prevzema.

Strokovni izvajalec: Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS

Prijave na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 4. junija 2002.

Cena seminarja je 9500 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki ter DDV). Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na transakcijski račun Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 02222-0015182688. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar, sklic na številko 37".

Odgovore na vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta, tel. 01/43 41 238, številka faksa je 01/23 17 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Razpis seminarja

Plačni sistemi in kolektivne pogodbe

Seminar bo v četrtek, 30. maja, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/l, od 9.00 do 16.00 ure.

Cilji:
Pridobitev osnov o delovanju makroekonomskega okolja na poslovanje gospodarskih družb.
Seminar priporočamo sindikalnim zaupnikom in predsednikom sindikatov v podjetjih in zavodov, zlasti pa predstavnikom sindikatov, ki sodelujejo na pogajanjih o kolektivnih pogodbah v gospodarskih družbah in dejavnostih.

PROGRAM:**Plačni sistemi:**

- plačna politika kot sestavni del poslovanja in makroekonomskega okolja,
- plačni sistemi (modeli) doma in v državah EU
- podlage za določanje osnovnih plač,
- 13. plača (profit sharing) in stimulacije,

PRIJAVNICA
za seminar

Spremembe in dopolnitve ZGD in ZSDU
11. junija 2002 v Domu sindikatov, v Ljubljani, na Dalmatinovi 4

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev, naziv in naslov družbe:

- delovno mesto

Točen naziv in naslov plačnika:

Davčna številka plačnika:

Naziv sindikata dejavnosti,
katerega član ste:

Sindikalni zaupnik: DA NE

Druge funkcije v sindikatu (navedite):

Član sveta delavcev: DA NE

Delavski predstavnik v nadzornem svetu: DA NE

Telefonska št.: doma:, v službi:

Žig in podpis odgovorne osebe:

V, dne

Opomba: Prosimo, da podatke izpolnite natančno in čitljivo, ker smo vam po zakonu o DDV dolžni izstaviti račun o plačilu kotizacije. Hvala za razumevanje.

- stroški dela kot element poslovnega procesa,
- formule za usklajevanje plač,
- davki in plače.

Kolektivne pogodbe:

- makroekonomska politika kot osnova za kolektivne pogodbe,
- dodana vrednost osnova za uravnavanje plač,
- kolektivne pogodbe s poudarkom na njihovih tarifnih delih (oblikovanje plač, dodatki, prejemki iz delovnega razmerja),
- pomembnost dobre priprave na pogajanja z delodajalci,
- spremljanje izvajanja kolektivnih pogodbah v skladu s sprejetimi cilji.

Strokovni izvajalec: Brane Mišič, izvršni sekretar v ZSSS

Prijave za seminar pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 23. maja.

Cena seminarja je 9000 tolarjev za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki ter DDV). Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na transakcijski račun Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 02222-0015182688. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar, sklic na številko 40."

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

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Prijavnico smo objavili v prejšnji številki NDE.

