



Zakon o delovnih razmerjih pred vrati državnega zbora

Bo zbornica bojkotirala nadaljevanje pogajanj?

Na seji ekonomsko-socialnega sveta to sredo niso uskladili pogledov na še odprte člene predloga zakona o delovnih razmerjih. Predstavniki sindikatov so menili, da se je še smiselno pogajati, podpredsednik gospodarske zbornice Samo Hribar pa je dejal, da se bo zbornica v tem primeru pogajala s svojih prvotnih izhodišč.

Minister za delo **Vlado Dimovski** je ugotovil, da bo novi zakon bistveno vplival na življenje ljudi. V zakonu, ki nastaja že štiri leta, so skušali tenkočutno upoštevati različne interese. To, da je od 240 členov usklajenih kar 220, je velik uspeh socialnega partnerstva. Minister je tudi zaželel, da bi socialni partnerji zakon v državni zbor pospremili s čim večjim soglasjem.

Samo Hribar je opozoril, da zaradi novega zakona slovensko poslovno okolje ne bo dovolj konkurenčno. Zakon tudi ne bo spodbujal poslovne klime, odpiranja novih delovnih mest in vlaganja tujega kapitala. Naši stroški dela bodo večji kot pri konkurentih, med katere ne spada Nemčija, ampak Romunija.

Dušan Semolič je menil, da imajo razvite evropske države manj moderne zakone,

vendar boljšo prakso kolektivnih pogajanj. Konkurenčno gospodarstvo in velike socialne pravice se po njegovem mnenju ne izključujejo. Protestiral je, ker je ministrstvo sprejelo predlog delodajalcev, da se pogodbe o delu za določen čas lahko podaljšujejo do treh let, sindikati so soglašali le z dvema letoma. "Pri odpravninah ob upokojitvi sindikati nismo delali problema, ko pa gre za delavce, ki jih delodajalec odpusti po 15 letih dela in ki težko najdejo drugo delo, pa ne moremo popuščati. Zmanjšanje odpravnin bi namreč olajšalo metanje ljudi na cesto. Odpravnine delavcev so v primerjavi s člani uprav sramotno nizke.

Dodatki k plačam so ključno odprto vprašanje. Ključen je tudi dodatek za delovno dobo, saj imajo starejši delavci povsod po Evropi praviloma višjo plačo kot začetniki, tudi delodajalci iščejo zlasti izkušene delavce. Za regres je v predlogu zakona zapisano, da mora biti izplačan do konca koledarskega leta. Če gre res za regres, mora biti izplačan do 1. julija," je poudaril **Semolič**. Ministra je tudi spomnil, da je vlada odgovorna za ustvarjanje pogojev za so-

cialno partnerstvo. Določbe o obveznostih delodajalcev pri sindikalni članarini pa so megla in je boljše, da jih takšnih v zakonu sploh ni, je poudaril.

...

Najnovejši predlog zakona o delovnih razmerjih uvaja tudi na tem področju prvine tržnega gospodarstva in zato poslabšuje položaj zaposlenih. Čeprav so nekatere pravice (delovni čas, letni dopust) urejene na višji ravni kot doslej, je to le posledica spoštovanja pravnega reda EU. Slovenski delavci so upravičeno pričakovali, da bo v zakon vključena vsa zaščita, ki sta jim jo dajali obe splošni kolektivni pogodbi. Zelo slabo je tudi to, da daje zakon partnerjem v dejavnostih možnost urejanja pravic na nižji ravni, kot so določene v zakonu.

Precej so k vsemu temu prispevala nepopustljiva stališča Gospodarske zbornice Slovenije, ki igra vlogo socialnega partnerja, čeprav ji to ne pripada. Socialni partnerji so namreč v Evropi prostovoljne organizacije delodajalcev in delavcev, članstvo v naši zbornici pa je obvezno in davčna uprava zanjo pobira še članarino. Ker sindikati zaradi tega ne morejo biti enakopravni socialni partnerji, bi morala gospodarska zbornica čim prej izgubiti privilegirani status.

Če svojih zahtev ZSSS ne bo mogla uveljaviti s pogajanjem, bo za njihovo dosego verjetno zelo kmalu uporabila druga sredstva. Pri tem pričakuje množično podporo svojega članstva.

F. K.

Recesija je lahko premagana v pol leta

Recesija, ki grozi svetu, naj ne bi bila tako huda in dolga, kot nekateri napovedujejo. Če vojna v Afganistanu ne bo izzvala nepričakovano hudih posledic, se bo že v drugi četrtini prihodnjega leta spet začela gospodarska rast. Slovenija je recesijo doslej občutila le delno, zlasti zaradi večjega izvoza na trge držav na območju nekdanje Jugoslavije in v Rusijo. Slovenija in tudi države iz nekdanjega sovjetskega tabora so za zdaj na boljšem kot visoko razvite države. Vendar slovensko gospodarstvo vleče za seboj težko breme, gre za sistem indeksacije obresti, plač in revalorizacij bi-

lanc. Vse to ga ovira pri hitrejšem prilaganju gospodarstvu Evropski uniji, zaradi tega je tudi manj odporno proti neugodnim vplivom. Temu podedovanemu sistemu se nekateri, denimo banke in sindikati, še ne želijo odreči. Nas pa že v prihodnjem letu čaka velik izziv.

Na pritisk Evropske unije se bo Slovenija namreč od začetka prihodnjega leta odrekla indeksaciji obrestnih mer, se pravi temeljni obrestni meri, iz bilanc uspehov pa bo izločena revalorizacijska klavzula. Dezindecija bo sindikatom ponudila priložnost za uveljavitev sistema rasti realnih

plač, potrebno pa bo izdelati metodo, kako to doseči.

Tako je, strnjeno povedano, **dr. France Križanič**, direktor Ekonomskega inštituta Pravne fakultete v Ljubljani, obrazložil gospodarski položaj v svetu in v Sloveniji na razširjeni seji republiškega odbora delavcev sindikata prometa in zvez to sredo.

Potem je odgovarjal na številna vprašanja udeležencev seje, ki so bila vsa usmerjena v razvojne možnosti posameznih dejavnosti in podjetij.

Več v prihodnji številki NDE.

B. R.

**Naslednja številka
Nove Delavske enotnosti
bo zaradi praznikov izšla
8. novembra.**

Sandi Bartol o avgustovskem poročilu

Rezultati so boljši od pričakovanj

Avgusta je vodstvo Sindikata delavcev trgovine Slovenije (SDTS) organiziralo dežurstvo. V tem najbolj dopustniškem mesecu se je na sedežu sindikata oglasilo več kot 200 članov. Kaj se jim je dogajalo in kakšne krivice so doživeli, je sekretar Sandi Bartol opisal v obsežnem poročilu. To je poslal pristojnim državnim organom in tudi vodstvom podjetij, v katerih naj bi prihajalo do nepravilnosti. Bartola smo po skoraj dveh mesecih prizadevanj za odpravo nepravilnosti in krivic vprašali, kakšni so rezultati.



Povedal je: "Dosegli smo kar veliko in več nismo mogli pričakovati. Naš uspeh je verjetno povezan tudi s tem, da smo pri ugotavljanju nepravilnosti in nespoštovanju kolektivne pogodbe navajali konkretne firme in odgovorne osebe ter jih tudi pozivali k popravni krivic in odpravi nepravilnosti. Konkretni smo bili tudi pri kritiki inšpekcije za delo, ki ima po našem mnenju premajhne pristojnosti in tudi kadrovsko ni dovolj močna. Odziv je bil tako dober tudi zaradi tega, ker nismo kritizirali na pamet, ampak z argumenti in navajali tudi dokaze."

In katere družbe so se odzvale? "Izpostaviti moram odgovorne v Mercatorju Goriška, Emoni Merkur in Živilih Kranj, ki so takoj sprejeli pobudo za pogovor. Napredek je bil tudi v tem, da so bili pogovori v vseh podjetjih strpni, da smo poslušali drug drugega in tehtali argumente. Mislim, da ti pogovori omogočajo vzpostavitev in razvoj socialnega partnerstva v teh podjetjih. V Živilih, kjer naš sindikat prej ni bil organiziran, smo se dogovorili za pripravo nove podjetniške kolektivne pogodbe. Dogovorili smo se tudi o organiziranosti sindikata v tej veliki družbi. Vodstvo podjetja se je z nami strinjalo tudi o tem, da imamo pravico do vpogleda v podjetniške akte, ki opredeljujejo položaj delavcev."

Ste imeli kontakte tudi z manjšimi delodajalci? "Pogovarjali smo se kar s petindvajsetimi, ki so napake v škodo delavcev večinoma priznali in obljubili, da jih bodo odpravili. Iz tega kupčka zadev sem najbolj vesel dogovora za nosečnico, ki jo je delodajalec najprej odpustil, po naši intervenciji in javni objavi pa jo spet zaposlil do konca njenega porodniškega dopusta."

Se je zaradi vaših javnih nastopov poveča-

lo zanimanje za SDTS? "Številni delavci, ki niso bili naši člani, so opazili naše aktivnosti in nas obiskali. Po pogovorih in nasvetih, ki so jih dobili, se je večina odločila včlaniti v SDTS. K nam so se včlanili tudi nekateri delavci iz netrговskih dejavnosti. Vse to nas zaposlene na sindikatu obremenjuje, vendar moramo zaradi zaupanja ljudi nadaljevati sedanji način in tempo dela."

Kako pa se je na kritike odzvala inšpekcija dela? "Glavni inšpektor za delo Borut Brezovar je naše ugotovitve ocenil za korektno in pohvalil naše delo. Tudi minister za delo Vlado Dimovski je takoj našel čas za pogovor. Povedal je, da skrbno spremlja naše delo in nas pohvalil. Zavzel se je za to, da bi sindikat dobil za nadzor delodajalcev več pristoj-

nosti. Razumeli smo, da bi sindikat lahko dopolnjeval delo inšpektorjev, ki jih je premalo in imajo premalo pristojnosti. Minister je tudi menil, da bo zaradi dogajanj na trgu dela treba pristojnosti inšpekcije razširiti, za kar bo treba spremeniti zakon."

Kako pa potekajo pogajanja o spremembah tarifne priloge k vaši kolektivni pogodbi? "O povečanju izhodiščnih plač za 5,4 odstotka in povečanju dodatka za nedeljsko in praznično delo za 50 odstotkov se nam še ni uspelo dogovoriti. Delodajalci so nam namreč ponudili le triodstotno povečanje. Pogajanja bomo skušali končati v novembru. Prepričani smo, da bomo z zahtevami uspeli, saj s podatki dokazujemo, da se poslovni rezultati in dobiček trgovskih družb povečujejo. Ni prav, da se povečujejo le na račun prenizke cene dela."

Če ne bomo uspeli doseči sporazuma, bomo sklicali konferenco sindikalnih zaupnikov in se z njimi dogovorili, kako naprej."

Kako pa je z urejanjem obratovalnega časa prodajaln? "To je res trd oreh, vendar tudi tu ne nameravamo popustiti. Pripravljen imamo predlog spremembe zakona o trgovini, ki bo nadomestila razveljavljeni člen. Če z njo ne bomo uspeli na pogajanjih, ga bo v proceduro vložila ena od treh parlamentarnih strank, ki podpirajo naša prizadevanja. Prepričani smo, da mora nova zakonska rešitev upoštevati tako interese potrošnikov kot lastnikov in zaposlenih v trgovinah. Nesprejemljivo je, da bi nova rešitev slonela le na liberalizaciji trga in ščitila interese velikih trgovcev."

Prejšnji teden smo pisali o poskusih prečlanjevanja zaposlenih v Poslovnem sistemu Mercator v konkurenčni sindikat. Je v zvezi s tem kaj novega? "Pogovarjamo se o obnovi konference sindikatov v tem poslovnem sistemu. Pri tem se na žalost spopadamo s povsem človeškimi slabostmi. Posamezniki, ki jim je mandat potekel, se očitno ne upajo stopiti pred članstvo in začeti postopek za izvolitev novih organov in funkcionarjev. Prepričan pa sem, da moramo pri tem ravnati dosledno po statutu in zadeve razčistiti v korist članstva, ne glede na želje funkcionarjev."

F. K.

Pogajanja v javnem sektorju stopicajo na mestu

Pogajanja o aneksu h kolektivni pogodbi za negospodarstvo potekajo že mesec dni. V njem naj bi uredili eskalacijo, višino izhodiščnih plač in višino regresa.

Predlogi sindikatov in vlade se kar precej razlikujejo, kar je deloma povezano tudi z različnimi ocenami o pričakovani inflaciji. Nov plačni sistem v negospodarstvu naj bi bil uveljavljen v letu 2003. Zato vlada predlaga, naj bi maso plač za drugo uskladitev plač v prihodnjem letu namenili za prehod v nov plačni sistem. Sindikati javnega sektorja temu nasprotujejo. Sindikati me-

nijo, da mora biti nov plačni sistem prej določen in poznan.

Po predlogu sindikatov bi se izhodiščne plače v javnem sektorju v prihodnjem letu povečale dvakrat, v začetku leta za 3,2 odstotka, 1. julija pa še za 3,1 odstotka, regres pa bi znašal 135.000 tolarjev. Po vladinem predlogu bi se izhodiščne plače v začetku prihodnjega leta povečale za 2,4 odstotka, 4,5 odstotka pa bi namenili prehodu na nov plačni sistem v letu 2003.

Čeprav so se pogajalci že večkrat sestali, napredka še niso dosegli.

Neusklajeni člani o dodatkih k plači in odpravninah v predlogu zakona o delovnih razmerjih

Pred sejo ekonomsko-socialnega sveta, ki je sklicana za to sredo, je bilo, kot nam je povedal Dušan Semolič, v predlogu zakona o delovnih razmerjih neusklajenih še trinajst členov. Od teh jih kar pet zadeva dodatke k plači in njihovo velikost, preostali pa omejevanje pogodb o zaposlitvi za določen čas, minimalne odpovedne roke, odpravnine, nadomestila plače v primeru bolezni, definicijo delovnega časa, obračunavanje sindikalne članarine in varstvo sindikalnih zaupnikov. Pri vseh teh neusklajenih členih gre za velike razlike med predlogi in zahtevami sindikatov in delodajalcev. Ministrstvo za delo, ki je po pogajanjih pripravilo predlog zakona za obravnavo na ekonomsko-socialnem svetu in tudi rešitve neusklajenih členov (k nekaterim členom je pripravilo tudi amandmaje), se je vsečinoma postavilo na stran delodajalcev.

Vsebina neusklajenih členov, ki zadevajo dodatke k plačam in odpravnine, je po predlogu z datumom 22. oktober takale:

125. člen (osnovna plača, delovna uspešnost, dodatki)
Osnovna plača delavca se določi tako, da se upošteva zahtevnost dela, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi.
Delovna uspešnost delavca se določi ob upoštevanju gospodarnosti, kakovosti in obsega dela.
Dodatki se določijo za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, in sicer za nočno in nadurno delo, delo ob praznikih in v dela prostih dnevih. Dodatki za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz posebnih obremenitev pri delu, neugodnih vplivov okolja in nevarnosti pri delu, ki niso vsebovani

v zahtevnosti dela, se lahko določijo s kolektivno pogodbo.

Osnova za izračun dodatkov je osnovna plača delavca za polni delovni čas oziroma ustrežna urna postavka.

126. člen (višina dodatkov)

Če s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, ni določeno drugače, pripadajo delavcu dodatki za delo v posebnih pogojih dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, v naslednjem odstotku od osnove:

- za nočno delo 30 odstotkov,
- za delo prek polnega delovnega časa 30 odstotkov,
- za delo ob nedeljah in ob praznikih po zakonu 50 odstotkov.

Dodatek za delo v nedeljo in na delo prostih dneve se med seboj izključujeta.

Dodatki se obračunavajo le za čas, ko je delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatki pripadajo.

Amandma k 126. členu (višina dodatkov)

Višina dodatkov, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, se lahko določi s kolektivno pogodbo.

126. a člen (nov)

(dodatek za delovno dobo)

Delavcu pripada dodatek za delovno dobo, če je tako določeno s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, ali pogodbo o zaposlitvi.

127. člen (povračilo stroškov v zvezi z delom)

Delodajalec mora delavcu zagotoviti povračilo stroškov za prehrano med delom, za pre-

voz na delo in z dela ter povračilo stroškov na službenih potovanjih. Če višina povračila stroškov ni določena s kolektivno pogodbo, se določi z izvršilnim predpisom.

128. člen (regres)

Delodajalec je dolžan delavcu, ki ima pravico do letnega dopusta, izplačati regres najmanj v višini minimalne plače.

Regres se mora delavcu izplačati najkasneje do konca tekočega koledarskega leta, če ni s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, določeno drugače.

129. člen (odpravnina ob upokojitvi)

V primeru upokojitve pripada delavcu odpravnina v višini dveh povprečnih mesečnih plač v Sloveniji oziroma dveh delavčevih plač, če je to zanj ugodneje.

108. člen (odpravnina)

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, je delavcu dolžan izplačati odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je delavčeva povprečna plača v zadnjih šestih mesecih pred odpovedjo.

- Delavcu pripada odpravnina v višini:
- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen od enega do 15 let,
 - 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen od 15 do 25 let,
 - 1/2 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen več kot 25 let.

Amandma k 108. členu

Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali razloga nesposobnosti, je dolžan izplačati odpravnino. Osnova za izračun odpravnine je povprečna mesečna plača delavca v zadnjih treh mesecih pred odpovedjo.

- Delavcu pripada odpravnina v višini:
- 1/5 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen od enega do pet let,
 - 1/4 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen od 5 do 15 let,
 - 1/3 osnove za vsako leto dela pri delodajalcu, če je pri njem zaposlen več kot 15 let.
- Za delodajalca se šteje tudi delo pri njegovih pravnih prednikih.

Višina odpravnine ne sme presegati devetkratnika osnove.

V postopku prisilne poravnave lahko delodajalec z delavcem podpiše sporazum o načinu in obliki izplačila zmanjšane odpravnine, če bi bil zaradi izplačila odpravnin ogrožen obstoj večjega števila delovnih mest pri delodajalcu.

Dimovski na potezi

Minister za delo Vlado Dimovski je odgovoril na zahteve industrijskih sindikatov, sprejete na konferenci v Celju 26. septembra. Med drugim je zapisal, da tudi vlada ugotavlja razkorak med izhodiščnimi plačami in minimalno plačo in meni, da ga je treba postopno odpraviti. Do rešitve je mogoče priti s pogajanjem v dejavnostih, linearno povečanje plač pa verjetno ne pride v poštev. Ministrstvo za delo podpira socialni dialog na vseh ravneh.

Prizadevanja za doseg dostojnih plač bo vlada podpirala, je še zapisal minister. Vlada bi si prizadevala, da bi pri tem upoštevali tudi gospodarski in socialni razvoj in vse zapisali v ustreznem dokumentu.

Dimovski je tudi ocenil, da se med sindikati

razvijajo nove oblike sodelovanja in skupnega nastopanja, kar omogoča uspešnejši dialog med socialnimi partnerji.

Kot nam je povedal Albert Vodovnik, je koordinacija industrijskih sindikatov na seji to sredo ugotovila, da je treba izkoristiti vse možnosti za nadaljevanje dialoga. Ministru je zato poslala pobudo za čimprejšnji sestanek, na katerem bi govorili zlasti o izenačitvi plač za prvi tarifni razred z minimalno plačo in izvajanju novega modela plačne politike. Na sestanku bi se dogovorili za pripravo gradiva, o katerem bi razpravljali ekonomsko-socialni svet. Koordinacija se želi z ministrom pogovoriti tudi o še odprtih vprašanih predloga zakona o delovnih razmerjih.

F. K.

Priloge: F. K.

Bogdan Ivanovič o stavki

Stavke povzročajo škodo in delodajalci se jih zato bojijo

Sindikata SKEI mora zahtevati nov in spoštovanja vreden položaj delavcev v kovinski in elektroindustriji. To je med drugim utemeljeno z deležem teh dejavnosti v novoustvarjenem bruto domačem proizvodu in izvozu. Zahteve moramo postaviti previdno, saj ne smemo preveč ogroziti delovnih mest, ne smemo pa tudi dovoljevati izkoriščanja delavcev, katerih delo je močno podcenjeno. Zahteve moramo postavljati pametno in ne pretiravati, da nas bodo imeli za resnega partnerja, je na naše vprašanje, kako bo SKEI deloval po konferenci industrijskih sindikatov v Celju, povedal vodja njegove pogajalske skupine Bogdan Ivanovič. Utemeljenost zahtev moramo dokazovati s podatki za makroekonomsko raven in tudi za podjetja, pa tudi z življenjskimi potrebami delavcev in njihovih družin, je še poudaril.

V kakšnem primeru je danes mogoče uporabljati stavko, najzahtevnejšo obliko sindikalnega boja?

Ivanovič: Stavkati je praviloma mogoče le organizirano, kolektivno in pod vodstvom sindikata. S stavko zaposleni izražamo nezadovoljstvo s svojim položajem in zahtevamo njegovo izboljšanje, še posebej večje plače. S stavko je mogoče zahtevati tudi izboljšanje varstva pri delu in posameznih socialnih pravic, vendar se za kaj takega odločamo le izjemoma.

Sindikata s stavko varuje interese svojih članov in tudi nečlanov, kar je med članstvom pogosto kamen spotike.

Kdo je dolžan sodelovati v stavki?

Ivanovič: V stavki, ki jo organizira sindikat, so njegovi člani dolžni sodelovati, čeprav je udeležba prostovoljna. S sodelovanjem dokazujejo trdnost organizacije. IGM svojega člana, ki med stavko dela, običajno takoj izključi iz članstva. Enako obravnava tudi morebitno delovno mesto proti sindikatu.

Vendar imajo zaposleni nekatere obveznosti do delodajalca tudi med stavko?

Ivanovič: Zaposleni so tudi med stavko z delodajalcem v civilnopravnem razmerju. To pomeni, da imajo tudi v tem času določene pravice in obveznosti. Stavkovna pravila SKEI pa jasno določajo, da stavkovni odbor odloča o tem, kdo od delavcev bo opravljal svoje delo in tudi kdaj ga bo opravljal.

Cilj stavke pa je, povzročiti škodo, to je tisto, zaradi česar se je nasprotniki bojijo in s čimer sindikat izniči prednosti delodajalcev, zaradi česar prej ali slej pristanejo na sindikalne zahteve. Seveda pa je pred stavko treba izčrpati vse druge možnosti. Cilj stavke ne sme biti uničenje delodajalcev. Tudi delodajalci s svojimi protiukrepi ne smejo uničiti sindikatov in prizadeti delavcev.

V razvitih državah sindikati zadnje čase ne uporabljajo več splošnih stavk, ampak delne. Lahko to razložite?



Bogdan Ivanovič, vodja pogajalske skupine SKEI

Ivanovič: Delna stavka je moderna oblika delavskega boja. Sindikat jo praviloma organizira v eni delovni enoti ali več povezanih enotah. Izbrati je treba enoto, ki je za delovni proces najbolj občutljiva. Tako smo delali v bivši Metalni, ki je bila enovito podjetje z gospodarskimi enotami.

Kakšna pa je sukcesivna stavka?

Ivanovič: V njej delavci najprej ustavijo delo le v eni enoti, kasneje pa stavko širijo še na druge enote in tako povečujejo pritisk. V Metalni smo uporabili tudi ta tip stavke. Poznana je tudi valeča se stavka, v kateri delavci začnejo stavkati v eni enoti, drugi dan v tej enoti delajo, stavkajo pa v drugi enoti. Ker stavkovni odbor delodajalcu ne pove, v kateri enoti bodo delavci stavkali, lahko v proizvodnji pride do kar velike škode. Za vse te oblike stavk je seveda potrebna dobra organizacija in velika disciplina udeležencev.

Pride v poštev tudi pasivna stavka?

Ivanovič: To je stavka, med katero delavci ne delajo s polno močjo, ampak z upočasnjem tempom. Za to obliko boja uporabljajo tudi izraz bela stavka. Poleg proizvodnih delavcev jo uporabljajo zlasti delavci režijskih služb, v državni upravi in javnem sektorju. Takšna oblika stavke lahko naredi več škode kot klasične oblike. Za delo-

dajalce je ta oblika problematična, saj se zoper njo težko učinkovito borijo.

Podobna oblika je tudi sedeča stavka, med katero so delavci na delovnih mestih, vendar ne delajo. V Metalni smo največkrat prakticirali prav to obliko. Stavko z zasedbo tovarne smo najprej uporabili v Liletu, kasneje tudi v Metalni. Ta oblika je ponekod v tujini kaznivno dejanje, saj se z njo posega v lastninsko pravico. Nekateri delodajalci so s pomočjo policije dali izprazniti tovarno. Prav zaradi tega delavci v tujini običajno stavkajo pred tovarno ali izven nje, stavkovne straže pa morebitnim stavkokazom preprečujejo, da bi vstopili v tovarno.

V SKEI in ZSSS se uporablja tudi opozorilna stavka. Kakšna pa je ta oblika?

Ivanovič: Opozorilna stavka se uporablja takrat, ko se želi delodajalca opozoriti, naj ne uporablja kakšne restrikcije. S tem se mu skuša povedati, da bo, če opozorila ne bo upošteval, prišlo do prave stavke.

V praksi prihaja tudi do divjih ali spontanosti stavk. Kaj lahko poveste o njih?

Ivanovič: Teh stavk ne organizira sindikat in ne potekajo po stavkovnih pravilih. Pravna teorija jih šteje za nezakonite. To pa pomeni, da lahko delodajalci s stavkajočimi prekinajo pogodbe o zaposlitvi in jih po končani stavki ne sprejmejo nazaj na delo. Zakon o stavkah iz bivše Jugoslavije, ki pri nas še vedno velja, sicer dopušča možnost, da delavci stavkajo mimo sindikata, vendar takšna stavka pravno ni varovana.

Kako pa delodajalci in država obravnavajo stavkajoče?

Ivanovič: Pri stavki gre praviloma za kolektivno in zavestno ravnanje delavcev in oboje ji daje potrebno legitimnost. Zaradi tega se s stavkami danes ukvarjajo sociologi in drugi družboslovci, ne pa strokovnjaki za kazensko pravo. Stavkovnjaki za kazensko pravo. Stav-

ka spada med človekove pravice in svobodo izražanja.

Ali stavka temelji tudi na svobodi sindikalnega združevanja?

Ivanovič: Svoboda združevanja pomeni tudi pravico do organiziranja v sindikate. Za sindikat pa je stavka sredstvo za doseg legitimičnih ciljev.

Je pravica do stavke zapisana tudi v naši ustavi?

Ivanovič: Če je pravica do stavke zapisana v ustavi, konvenciji in zakonu (tako je pri nas), je to boljše, kot če imajo delavci le svobodo stavke. Če delavci stavkajo na podlagi pravice, ki jim jo daje zakon, jih delodajalec ne sme odpustiti. Med stavko pravice delavcev po pogodbi izdela le mirujejo, ne prekinajo pa se pravice iz vseh vrst socialnega zavarovanja.

Je še kje v tujini tako, da delodajalci delavcem plačajo tudi nadomestilo za čas stavke?

Ivanovič: V tujini prejmejo stavkajoči delavci praviloma le nadomestilo ali pomoč iz sindikalne blagajne. Nekateri sodobni teoretiki pa pravijo, da lahko v primeru, ko delodajalec grobo krši pogodbe o delu, delavci od njega zahtevajo odškodnino za povzročeno škodo. Ta mesec smo za skupino delavcev podjetja Miometal, ki opravljajo remontna dela v TE Šoštanj, uporabili institut zadržanja opravljanja dela. Za vse dni, ko

delavci niso delali po krivdi delodajalca, jim je ta dolžan plačati plačo, kot da bi delali.

Si je SKEI s kolektivno pogodbo izboril prav to pravico?

Ivanovič: Za primere grobih kršitev in ko so izčrpane vse druge možnosti, smo to pravico zapisali v našo kolektivno pogodbo. To nam kolegi iz drugih držav kar zavidajo. Najslabše se godi stavkajočim delavcem v Italiji, saj ne morejo računati niti na nadomestilo iz sindikalne blagajne, ker je ta zaradi pogostih stavk preveč izpraznjena.

Ce se vrnemo na naše stavke, kaj je pogoj za njihovo zakonitost?

Ivanovič: Najprej to, da jih organizira sindikat, ki je prej izkoristil vse druge možnosti za doseg ciljev. Delavci se morajo zanjo odločiti zavestno in kolektivno. Sindikat mora stavko pravočasno napovedati. S stavko je mogoče zahtevati izključno izboljšanje ekonomskih in socialnih pravic – političnih zahtev z njo ni mogoče uveljavljati. Pri stavki je treba spoštovati tudi sindikalni statut in morebitna posebna pravila.

Kaj pomeni zahteva, da se mora za stavko odločiti večina zaposlenih?

Ivanovič: Kakšna je večina, piše v statutu sindikata. Običajno o stavki glasujejo vsi delavci, tudi nečlani sindikata. Vodstvo sindikata pa običajno upošteva le izraženo voljo svojih članov. Če statut ne predpisuje, kakšen kvorum je potreben za večinsko odločitev, mora o tem odločiti vodstvo sindikata.

Koliko dni prej je treba napovedati stavko?

Ivanovič: Stavko je treba napovedati pet dni pred pričetkom in o tem obvestiti tudi delodajalca. S sklepom je treba opredeliti tudi stavkovne zahteve, uro začetka stavke, kraj, kjer se bodo zbirali stavkajoči, organ (praviloma stavkovni odbor), ki bo zastopal stavkajoče. Sklep o stavki v dejavnosti je treba poslati ustreznemu združenju GZS in organu združenja delodajalcev.

In kako se stavka začne?

Ivanovič: Stavkovni odbor obvesti svoje člane o začetku stavke in jih pozove k sodelovanju. Za člane je sodelovanje obvezno. Sindikat k sode-

lovanju v stavki praviloma pozove tudi nečlane. Stavkovni odbor mora imenovati tudi stavkovne straže. Če sindikat organizira stavko v vsej dejavnosti, najprej imenuje centralni stavkovni odbor. Ta pa imenuje svoje pododbore v posameznih krajih ali tovarnah.

Kako pa je s pogajanjimi, kdaj se začnejo?

Ivanovič: Pogajanja se lahko začnejo kadar koli, tudi pred pričetkom stavke.

In kdaj je stavka končana?

Ivanovič: Stavka se konča, ko sindikat doseže izpolnitev svojih zahtev. Pred koncem stavke obe strani podpiseta dogovor in v njej določita datum pričetka normalnega dela. Stavkovni odbor se za prekinitev stavke lahko odloči tudi v primeru, da uspe zahteve le delno uresničiti. V tem primeru lahko stavkovni odbor delavce povabi h glasovanju o prekinitvi stavke.

So stavke v nekaterih dejavnostih omejene ali celo prepovedane?

Ivanovič: Omejitve so za zaposlene v dejavnostih posebnega družbenega pomena. Zapisane morajo biti v zakonu ali na njem temelječem odloku. V nekaterih dejavnostih se stavka lahko le v primeru, da je zagotovljen minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov in organizacij. Stavke so omejene tudi v dejavnostih, ki izpolnjujejo mednarodne obveznosti.

Lahko delodajalci med stavko najamejo druge delavce?

Ivanovič: Podjetja in organizacije ne smejo med stavko najemati novih delavcev, ki bi zamenjali stavkajoče. To lahko naredijo le v primeru, da ni zagotovljeno minimalno opravljane dejavnosti. Delodajalci ne smejo delavcem preprečevati sodelovanje v stavkah in uporabljati nasilnih ukrepov za končanje stavke. Za vse te primere, ki jih šteje za prekršek, zakon predvideva denarne kazni. Denarna kazen pa je zagrožena tudi za delavce, ki bi zavrnilo sodelovanje pri zagotavljanju minimalnega obsega delovnega procesa.

V tujini se nekateri delodajalci proti

stavkam borijo tudi z izprtjem delavcev. Je to mogoče tudi pri nas?

Ivanovič: Izprtje je v tujini poznano, pri nas pa prevladuje mnenje, da tega načina boja delodajalcev zoper stavkajoče ne bi smeli priznati. Izprtje je mogoče primerjati z divjimi in političnimi stavkami. Z izprtjem skušajo delodajalci stavkajoče prisiliti k predčasnemu končanju stavke ali jo tudi preprečiti. Delodajalec to naredi tako, da preprosto zaklene tovarniška vrata in delavcem prepove delati. Delodajalec takoj suspendira delovne pogodbe in tako delavcem ni dolžan izplačevati plače. Delovnega razmerja z delavci pa delodajalec ne prekine. Nadaljevanje dela dovoli le v primeru, da delavci stavko prekinejo ali jo odložijo.

So bila izprtja učinkovita?

Ivanovič: Samo v bivši Zahodni Nemčiji so leta 1978, ko je stavkalo 80.000 članov sindikata IGM, izprli 200.000 delavcev. Delodajalci so s tem skušali finančno uničiti sindikat. Tritedenska stavka v Baden Württembergu je blagajno IGM obremenila za 46 milijard mark. Sindikat pa je takrat s članarino letno zbral le 40 milijard. Če bi sindikat hotel dati nadomestilo še izprtim delavcem, bi potreboval več kot 80 milijard. Gre za astronomske zneske, ki jih sindikat ne more pokriti. Ker stavke povzročajo veliko škodo, je nemško zvezno sodišče za delovne spore razsodilo, da je stavko in izprtje mogoče uporabljati le po merilih poštenega boja, nikakor pa ne za uničenje nasprotnika. Obe stranki sta se zato prisiljeni pogajati in sprejemati kompromise.

Lahko za zaključek poveste, kaj o stavki piše v statutu SKEI in stavkovnih pravilih?

Ivanovič: Piše, da lahko stavko organiziramo zaradi uresničevanja ekonomskih in socialnih interesov članov ter drugih interesov iz dela. Stavkati je mogoče tudi zaradi zaščite imunitete sindikalnih zaupnikov in zaščite drugih predstavnikov SKEI pri opravljanju njihovih nalog. Stavkati je mogoče tudi za ohranitev neodvisnosti in obstoja SKEI. Organizirati je mogoče vse oblike stavke, o katerih smo govorili v začetku.

F. K.

PRAVNA SVETOVALKA



Luccka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS

Odmerna stopnja bo ugodna

Vprašanje: Rodila sem se 14. 12. 1951. Sem mati dveh otrok.

Na dan 9. 2. 2001 sem dopolnila 34 let delovne dobe. Kdaj se bom lahko upokojila in kolikšna pokojnina mi bo odmerjena?

Odgovor: »Polno« pokojninsko dobo 35 let in 3 mesece boste dopolnili 9. 5. 2002. Takrat boste izpolnili prvega od dveh pogojev za pridobitev starostne pokojnine. Drugi pogoj je minimalna upokojitvena starost.

Če ste se zaposlili 9. 2. 1967, ste bili takrat stari le 15 let 1 mesec in 25 dni. Kot vse žen-

ske, ki so se zaposlile pred svojim 18. rojstnim dnevom, boste »polno« pokojninsko dobo dopolnili skoraj 3 leta pred najnižjo možno upokojitveno starostjo. Že od leta 1992 dalje namreč velja, da se ženske kljub polni pokojninski dobi ne morejo starostno upokojiti pred svojim 53. rojstnim dnevom. Lani se je pričela še pokojninska reforma, ki bo ženskam to starost vsako leto zvišala za 4 mesece, dokler ne bo tako kot pri moških znašala 58 let. Pokojninska reforma je omogočila tudi, da se lahko posamezni ženski ta splošna upokojitvena starost zniža na račun rojenih ali posvojenih otrok in zavarovalne dobe pred 18. rojstnim dnevom. V nobenem primeru pa to znižanje ženski tudi posledje ne more omogočiti starostne upokojitve pred 53. rojstnim dnevom. Tako določa zakon.

Zaradi pokojninske reforme se boste lahko upokojili šele leta 2005. Leta 2005 bo za ženske splošna upokojitvena starost znašala že 55 let. Toda na račun dveh otrok vam bo tega leta priznано že 7,5 meseca znižanja. Leta 2005 bo za vsakih 12 mesecev zavarovalne dobe pred 18. rojstnim dnevom priznано že 4 mesece znižanja. Po podatkih ZPIZ ste pred 18. rojstnim dnevom zbrali kar 2 leti 10 mesecev in 8 dni za-

varovalne dobe oziroma 34,27 meseca. Leta 2005 vam zato dodatno priznanih že 11,42 meseca znižanja oziroma skupaj z znižanjem za otroka 18,92 meseca. Leta 2005 se boste torej lahko upokojili stari 53 let 5 mesecev in 2 dni. To pa bo 16. 5. 2005. Takrat boste torej izpolnili oba upokojitvena pogoja.

Na račun pokojninske reforme boste torej morali delati 5 mesecev dlje, kot bi pred reformo. Vedite pa, da bodo ženske v naslednjih letih upravičene do starostne pokojnine šele pri precej višji starosti kot vi. Vsako leto se bodo upokojevale pri višji starosti.

Maja 2005 boste imeli že 38 let in 3 mesece pokojninske dobe. Sprašujete tudi, kolikšna pokojnina vam bo odmerjena. V največji meri bo višina vaše starostne pokojnine odvisna od plač, ki ste jih prejeli. Višina teh plač bo določala višino vaše pokojninske osnove, od katere vam bo odmerjena pokojnina. Za 32,5 leta pokojninske dobe, dosežene do konca leta 1999 ste upravičeni do 80 odstotkov odmere. Za 5,5 leta zavarovalne dobe po pričetku pokojninske reforme pa boste upravičeni še do dodatnih 8,25 odstotka odmere ali skupaj do 88,25 odstotka odmere. To pa sploh ne bo slaba odmera!

Delavci – samo še postavka v stroškovniku

Sindikat in svet delavcev IUV o posledicah poslabšanja poslovnih rezultatov

Industrija usnja Vrhnika je pred nekaj leti zašla v krizo, ki je med drugim vzela precej delovnih mest in tudi usnjarno v Šoštanju. Pred približno tremi leti se je začel postopek prisilne poravnave in zamenjalo se je vodstvo. Lanski poslovni rezultati so bili sanjski, toda letos so se razmere na trgu močno poslabšale in podjetju povzročile finančne težave. Posledica: uprava ni izpolnila nekaterih dogovorov s svetom delavcem in sindikatom. In podjetje, v katerem je okoli 1150 zaposlenih, je ponovno začelo odpuščati delavce, za začetek tiste s pogodbami o delu za določen čas.

O tem in o delovanju sveta delavcev in sindikata smo se pogovarjali z Dušanom de Glerio, predsednikom sveta delavcev, in Juretom Gradiškom, predsednikom sindikata.

Letos spomladi smo ob kritikah, ki so jih na republiškem odboru sindikata delavcev tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije naslovili na odnos Slovenske razvojne družbe do podjetij v njeni lasti tudi pohvalo zaradi postavitve Izidorja Derganca za direktorja IUV, ki je podjetju prinesla uspeh. Kaj o tem menite zaposleni?

De Gleria: Z oceno republiškega odbora sindikata delavcev tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije se strinjamo, žal pa je letos ugodna slika pokvarjena. Pred skoraj tremi leti smo zapadli v prisilno poravnavo, zamenjalo se je vodstvo, novi direktor Izidor Derganc pa je okreplil prodajno službo in sestavil vodstveno ekipo, ki naj bi izpeljala program prisilne poravnave. V ognju pa je tudi nekaj novih želez – proizvodnih programov, ki naj bi dolgoročno učvrstili položaj IUV na trgu.

Lani smo zaradi prizadevanj vodstva in ugodnih tržnih razmer dosegli enkratne rezultate, tako da smo poravnali velik del obveznosti iz prisilne poravnave ter celo investirali skoraj pet milijonov mark v posodobitev proizvodnje. Žal so se sredi letošnjega leta tržne razmere hudo poslabšale, zato smo začeli tekoče poslovati negativno.

Vodstvo sicer meni, da bi letos še lahko nadomestili v poletnih mesecih nastalo izgubo, če bi bili rezultati zadnjih treh mesecev ugodni. Vendar nam je računico že pokvaril teroristični napad v ZDA 11. septembra. Tako je vprašanje, ali bodo sprejeti ukrepi: imenovanje kriznega štaba, aktivnejša prodaja, iskanje novih naročil in večji pritisk na dolžnike dovolj učinkoviti.

Ali odpuščanje za določen zaposlenih čas delavcev tudi sodi med krizne ukrepe?

De Gleria: Seveda, uprava se je odločila, da delavcem, ki imajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas, teh po izteku ne bo podaljšala. Takih je okoli 60.

Lani, ko smo imeli veliko naročil in smo delali vse sobote in med prazniki, smo iskali nove delavce in te smo zaposlovali za določen čas. Žal je zdaj položaj tako nezanesljiv, da bodo ti delavci, čeprav so bili vsi dobri, izgubili delo.

Sindikat je ta ukrep razumel in podprl?

Gradišek: Žal je položaj takšen, da tu ni pomoči, čeprav je teh delavcev kajpak škoda.

Kakšen je odnos uprave do obeh predstavniških teles zaposlenih v podjetju, sindikata in sveta delavcev?

De Gleria: Predsednik uprave se odziva na vse naše zahteve in vprašanja, prihaja na vse sestanke sveta delavcev, ki jih imamo v večini primerov skupaj s sindikatom, kajti problematika na področju informiranosti je enaka. Po tej plati vodstvu ni kaj očitati. Žal pa letos zaradi težkega položaja podjetja šepa realizacija dogovorjenega in to povzroča med ljudmi nezadovoljstvo ter nezaupanje v dokaj optimistične napovedi vodstva podjetja.

Spomladi letos smo se s takratnim predsednikom sindikata IUV dogovarjali, a ne tudi dogovorili, za pogovor o delu sindikata. Prosil nas je, naj malo počakamo, da se uredijo razmere glede novega plačnega sistema. Ljudje kljub temu, da so se plače zvišale, z novim sistemom niso bili zadovoljni. Lahko pojasnite to nezadovoljstvo?

Gradišek: Pod prejšnjo upravo je imela vsaka enota, ta na Vrhniki, pa ona v Šmartnem ter enota v Šoštanju, ki je ni več, svoj plačni sistem. Enote so enako delo različno vrednotile, k osnovnim plačam so dodajali precej dodatkov, kar je meglilo sistem nagrajevanja in ga naredilo neprimerljivega med enotami. Sindikat je vztrajal, naj se naredi nov, enoten in pregleden sistem. Uprava je potem najela zunanje svetovalno podjetje, ki je pripravilo novo sistemizacijo delovnih mest. Na to sistemizacijo pa so imeli pripombe tako sindikat kot svet delavcev, predvideno povečanje mase za plače je motilo tudi upravo. Nekatere pripombe so bile upoštevane, narejenih pa je bilo tudi nekaj kompromisov v predlagani sistemizaciji. Ko pa smo marca letos dobili prvo plačo po novem sistemu, se je vsul plaz 520 pritožb (od 1150 zaposlenih delavcev!) na razvrstitev posameznih delovnih mest v sistemizaciji. Res so zaposleni lahko napisali samo pritožbe na razporeditev na delovna mesta, v bistvu pa je šlo za pritoževanje čez prejeto plačo, ki je seveda močno odvisna od razporeditve na delovno mesto.

So bile pritožbe upravičene?

Gradišek: Nadzorni svet je ustanovil odbor za varstvo pravic zaposlenih, na katerega so delavci lahko naslovili pritožbe. Žal se bo odbor



Jure Gradišek: Lani smo dosegli prav sanjski poslovni rezultat, letos pa so se razmere poslabšale do te mere, da je vprašljivo uresničenje nekaterih dogovorov med sindikatom in upravo, podjetje pa je tudi že začelo odpuščati delavce.

zaradi težav v zvezi z imenovanjem članov prvikrat delovno sestel šele v kratkem.

Da bi bilo vse skupaj še bolj zapleteno, je uprava kar sama 187 delavcev razvrstila za en točkovni razred višje, delavcem pa že ponuja v podpis pogodbe o delu.

Svet delavcev in sindikat sta direktorja opozorila, da je takšno ravnanje nedopustno, saj pritožniki še niso dobili nikakršnega odgovora. Delavci, ki jim je uprava že popravila plače za en točkovni razred, so tudi prikrajšani za napredovanje, saj so točkovni razredi namenjeni prav temu, po našem pravilniku o nagrajevanju pa je moč napredovati le enkrat v letu dni. Razvrščanje po sistemizaciji delovnih mest pa je nekaj povsem drugega, čeprav tudi vpliva na višino plače. Urejanje tega vprašanje je trenutno ena najvažnejših nalog sindikata.

De Gleria: Svet delavcev in sindikat sta zahtevala, da nihče od zaposlenih naj ne bi dobil manj kot v starem plačnem sistemu. V novi sistemizaciji tega ni bilo mogoče urediti na zadovoljiv način. Ker je uprava posegla v predvideno precej višjo maso za plače, so posamezni delavci, zlasti starejši, pri plači precej izgubili, v sistemu pa so nastale tudi anomalije. To je bil po mojem glavni razlog za več kot 500 pritožb na razporeditve na delovna mesta.

Kako položaj podjetja vpliva na plače in druge pravice zaposlenih?

Gradišek: Ker smo sredi leta zabredli v poslovne težave, je uprava sklenila izplačevati samo izhodiščne plače, in take smo dejansko prejeli zadnje tri mesece. Še vedno nismo dobili regresa za letošnje leto. Direktor zagotavlja, da ga bo izplačal najkasneje do konca novembra.

Uprava lahko kar potrka na les glede potrpežljivosti zaposlenih. Znamo biti potrpežljivi, znamo počakati. Tudi glede regresa smo potrpežljivi. Vemo, da mora biti po kolektivni pogodbi izplačan do konca novembra in vodstvo pravi, da se bo tako tudi zgodilo. Če pa bo ta skrajni rok podaljšan, se tudi ve, kako lahko sindikat ukrepa.

Ali je uprava obljubila, da bo



Dušan de Gléria: Dejstvo, da je večina zaposlenih razvrščenih v najnižje tarifne razrede, dokazuje, da so postali delavci za lastnike samo postavka v stroškovniku. Manj ko stanejo, bolje je.

neizplačane dele plač poplačala, ko se bo položaj izboljšal?

De Gléria: Glede na slabe rezultate bi uprava plače lahko znižala tudi pod raven plač iz kolektivne pogodbe. Tega ni storila, vendar zaposlenim to ni v ne vem kakšno zadoščenje. Večina je namreč razporejena v najnižjih tarifnih razredih in tako so ta čas dobivali naravnost mizerne plače.

Mene to zelo boli, vidim namreč, da se ljudi več ne ceni. Delavci so postali samo planska postavka v stroškovniku. Zato med njimi ni več čuti pripadnosti podjetju, kakršna je bila pred leti, ko so ljudje ponosno pripovedovali, da so iz IUUV.

Gradišek: Tri mesece smo imeli izhodiščno plačo dobrih 60 tisočakov, vendar je uprava potem ugotovila, da mora tem primeru vsaj 100 delavcem dodajati k plači, da ta doseže raven zakonsko določene minimalne plače. Zato je izhodiščno plačo popravila na 63.600 tolarjev.

Dejali ste, da sindikat IUUV deluje premalo celovito.

Gradišek: Ja, lahko bi marsikaj naredili boljše kot smo, se bolje organizirali in nastopali skupno. Organizirani smo na obeh lokacijah dokaj samostojno in zadeve rešuje vsaka sindikalna enota sama. Skupnih akcij pa je premalo in se težko dogovorimo za prioritarno ukrepanje. Prepogosto se po nepotrebnem vsaka enota bojuje sama.

Premalo izkoriščamo območno sindikalno organizacijo in njeno pravno službo. Navsezadnje jo plačujemo in prav bi bilo, če bi jo bolje izkoristili. Škoda je dajati denar, če od njega nimaš nič ali malo. Vendar je to, kot sem dejal, naša krivda. Območna organizacija in republiški odbor sindikata sta vedno pripravljena pomagati in sta tudi zelo aktivno pomagala ob prisilni poravnavi. Toda pobuda mora priti od nas samih. Zanimivo je, da sta pri pritožbah na razporejanje v novi sistemizaciji samo dva delavca uporabila sindikalno pravno pomoč.

De Gléria: Uprava je odklanjala, da bi nam pokazala nove količnike v sistemizaciji delovnih mest, češ da sindikat do vpogleda načeloma ni upravičen. Ob podpori Toneta Rozmana in Branke Novak z republiškega odbora sindikata in Dušana Bajdeta iz območne organizacije smo se do njih vendarle dokopali in ko so ljudje videli, kako so razvrščeni, je nastal revolt. Vsi se namreč poznamo in vemo, koliko je katero delovno mesto vredno. V novi sistemizaciji pa je bilo precej stvari postavljenih na glavo, nekatera zahtevnejša dela so bila razvrščena nižje od manj zahtevnih. Zato je bilo toliko pritožb.

Na republiškem odboru sindikata in na območni organizaciji so nam v času prisilne poravnave veliko pomagali pri prijavljanju terjatev delavcev. Takrat je uprava na primer predlagala bodisi pretvorbo terjatev v delnice IUUV ali pa takojšnje izplačilo tretjine le-teh.

Gradišek: Ko se je zapirala usnjarna v Šoštanju, je bila najbolj važna zadeva odpravnina. Uprava je namreč trdila, da ta delavcem ne pripada, zmeda glede tega pa je vladala tudi na sodiščih. Sodišče v Mariboru je delavcem priznalo pravico do nje, sodišče v Ljubljani pa ne. Tudi z ministrstva za delo so nam posredovali dvoje različnih mnenj. Takrat sta se svet delavcev in sindikat maksimalno angažirala in se ob pomoči republiškega odbora sindikata z nadzornim svetom in upravo IUUV pogodila za takojšnje izplačilo 51 odstotkov odpravnine. Tretjina delavcev Usnjarne Šoštanj je na to pristala, preostali pa so šli v tožbo.

Katere cilje, poleg ureditve položaja pri sistemizaciji delovnih mest, si je sindikat še zastavil?

Gradišek: V sedanjem položaju, ko imamo prisilno poravnavo in slabe poslovne rezultate, se sindikat težko odloča, kakšen cilj naj si zastavi. O denarju se uprava najbrž ni pripravljena pogovarjati. Razmišljamo o sklenitvi podjetniške kolektivne pogodbe, vendar pogajanja o njej pred sprejetjem novega zakona o delovnih razmerjih najbrž niso smiselna.

De Gléria: Verjetno je v trenutku, ko je podjetje v težkem finančnem položaju, nesmotno vztrajati pri sklenitvi podjetniške kolektivne pogodbe, saj ne moremo pričakovati, da bi si v njej lahko izborili kaj več, kot je zapisano v panožni kolektivni pogodbi.

Gradišek: Pripravlja se prodaja skoraj 50 odstotkov delnic IUUV, kar pomeni, da se bo spremenilo lastništvo, kar bo tudi vplivalo na odnos lastnikov do teh vprašanj.

B. R.

Nujno je zagotoviti nove zaposlitvene možnosti za invalide

Člani komisije državnega sveta za družbene dejavnosti so prejšnji teden obravnavali dva dokumenta, ki sta za delavce izjemno pomembna: analizo izvajanja zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in poročilo o izvajanju invalidskega varstva v Sloveniji.

Vekoslava Krašovec, ki v državnem svetu zastopa interese delojemalcev, je predstavila pripombe in predloge predsedstva ZSSS k analizi izvajanja zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Člani komisije so po razpravi gradivo ZSSS v celoti podprli. Vladi so predlagali, naj čim prej pripravi spremembe zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ter pri tem upošteva stališča in predloge ZSSS.

Komisija državnega sveta je še posebej opozorila na ovire pri uveljavljanju dodatnega pokojninskega zavarovanja ter na probleme, ki nastajajo pri obveznem vključevanju v dodatno pokojninsko zavarovanje, ki nadomešča dosedanje benifikacije.

Vlado so opozorili, da še niso izpolnjeni vsi pogoji za izvajanje zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Gre denimo za prob-

lem imenovanja komisije za priznanje pokojnine brez zmanjšanja v posebnih primerih (brezposelni, invalidi, slepi). Prav tako ni zagotovljen nadzor nad izvajanjem zakonskega določila, po katerem morajo zaposleni od delodajalca vsako leto dobiti potrdilo o obračunanih in vplačanih prispevkih ter o zavarovalni dobi.

Vekoslava Krašovec je pri obravnavi analize izvajanja zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in pri obravnavi poročila o izvajanju invalidskega varstva v Sloveniji še posebej opozorila na problematiko delovnih invalidov. Med drugim je predstavnik ministrstva za delo opozorila, da bo s 1. 1. 2003 začel veljati tisti del zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki bo omogočil odpuščanje velikega števila invalidov. To bo povzročilo veliko problemov, saj niso pripravljeni nobeni ukrepi in usmeritve za ublažitev položaja brezposelnih invalidov. Od vlade je terjala, naj s kakovostnim kvotnim sistemom zagotovi nove zaposlitvene možnosti za invalide. Sedanji kvotni sistem, po katerem mora biti med zaposlenimi določen od-

stotek invalidnih oseb, bi morali podpreti z davčno politiko v korist delodajalcev in tudi s sankcijami za nespoštovanje. Opozorila je tudi na možnost odpuščanja invalidov v postopkih prisilnih poravnav, kar je že utečena praksa.

Ministrstvo za delo je pozvala tudi k proučitvi dela invalidskih komisij, ki v velikem številu primerov odločajo v škodo delavcem brez tehtnih argumentov in proučitve težav posameznika. Krašovec je vladi še predlagala, naj pri pravi spremembi zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju prouči pogoje za pridobitev varstvenega dodatka za invalide. Menila je, da v premoženjski cenzus ne bi smeli šteti tudi invalidnine, ki jo prejme invalidna oseba zaradi pokrivanja višjih stroškov, ki jih ima zaradi svoje invalidnosti.

Vse pripombe in predloge, ki jih je podala Krašovec, so člani komisija državnega sveta podprli in jih predlagali v obravnavo tudi matičnemu odboru državnega zbora. Stališča ZSSS bodo tako obravnavali tudi poslanci v državnem zboru.

T. K.

Seminar Sinlesa

Za kulturo komuniciranja v socialnem dialogu

Republiški odbor Sindikata Istarskega Slovesenja (Sinles) je konec minulega tedna v Dobrni pripravil seminar o kulturi komuniciranja. Čeprav je bil v petek in soboto se je na njem zbralo okoli 60 sindikalnih zaupnikov. Kakor je uvodoma poudaril dejal predsednik Sinlesa Danilo Vedlin, se morajo sindikalisti usposobiti za sodelovanje v socialnem dialogu z delodajalci in državo. Uspešen dialog pa ni mogoč brez kulture komuniciranja.

Seminar je vodila uveljavljena radijska in televizijska voditeljica Ida Baš. Spregovorila je o številnih vprašanih, o katerih marsikdo od udeležencev doslej sploh ni razmišljal. Poudarila je, da ima pomembno vlogo govornica telesa, ki je prvobitna človekova govornica. Telo govori, kar duša čuti. To dejstvo dokazujejo človekova drža, hoja, roke, obraz, oči. Baševa je opozorila tudi na pomen kulture izražanja. Dejala je, da je jezik najtesneje povezan z mišljenjem, vendar je misel pred jezikom. Zato mora vsakdo pred javnim nastopom urediti svoje misli, da ga pri govoru ne bi prehitvale. Pomen govornikovih besed pa se izraža v odgovoru sogo-



Ida Baš: Telo govori, kar duša čuti.

vornika in ne v tem, kar je govornik mislil, ko jih je izrekal. Zato mora vsakdo, ki komunicira, preverjati, če je bil pravilno razumljen. K kulturi komuniciranja pa ne sodi samo kultura izražanja, temveč tudi kultura poslušanja. »Medtem, ko so govornik ali kdo drug govori, bomo z njim stoodstotno – poslušaj-

mo njegove besede, opazujemo njegovo govornico telesa in potrudimo se podoživeti občutke, ki jih je doživljal on,« je dejala Baševa. »Naj nam misli ne uidejo drugam!«

Baševa je mojstrsko prikazala tudi tehnike govornjenja od melodije in hitrosti govornjenja do delanja premorov in razločnosti. Govornjenje je po besedah Baševe lahko prijetna glasba ali pa metanje polen v poslušalčeva ušesa. Počasno govornjenje, brez melodije, vabi poslušalce k počitku, ob hitrem in nerazločnem govornjenju pa poslušalcem uide vsebina. Tudi kratak premor med govorom ni greh, saj poslušalcu omogoči, da slišano oza-vesti in si nabere novih moči za nadaljnje pozorno poslušanje. Baševa je ob tem opozorila še na celo vrsto vprašanih, še posebej dragocene pa so bile različne praktične vaje in delo po skupinah.

Sindikalni zaupniki morajo pogosto sklicevati sestanke in pogovore. Baševa je sistematično pojasnila, kako se je treba lotiti organizacije, priprave in izvedbe sestanka in kako zagotoviti njegovo učinkovitost. Vsak vodja, ki sklicuje sestanke, mora upoštevati formulo »4 x K«: Kaj želim doseči? Kako mo-

ram to argumentirati? Kakšne ugovore lahko pričakujem? Kako ozioroma s čim jih lahko spodbijam?

Baševa je opozorila tudi na pomen rednih sestankov, ki ustvarjajo ravnovesje med dobrimi in slabimi novicami. Dober vodja zato sklicuje sestanke vsak mesec, najbolje vedno v istem prostoru in ob točno določenem času. Skupina ne sme biti večja od 15 ljudi, saj lahko samo takšna skupina še konstruktivno razpravlja. Če je ljudi več, mora vodja udeležence razdeliti v več skupin, sicer dialog ne bo mogoč.

Ko je Baševa govorila o komuniciranju na sestankih in pogovorih je opozorila na značilne znake nerazumevanja: roke v žepih, izogibanje pogledu v oči, gledanje v tla, premikanje nog, bobnanje s prsti, pokajšljanje, premikanje prstov na nogah in podobno. Vsak govornik pa se mora tudi sam zavedati, da ga poslušalci poslušajo in opazujejo, zato mora dobro premisliti, kaj in kako bo povedal.

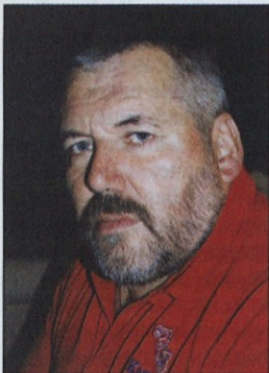
Sindikalni funkcionarji in zaupniki, ki morajo izjemno veliko komunicirati tako s sodelavci in člani kot z delodajalci in predstavniki države, so seminar spremljali z

Anketa med udeleženci seminarja o kulturi komuniciranja

Najmočnejše orožje sindikalistov so besede

Za sindikalne zaupnike je izjemno pomembno, da so usposobljeni za komuniciranje in sodelovanje v socialnem dialogu. Ali znajo vedno povedati in sporočiti tisto, kar želijo? Kakšne izkušnje imajo z nespornostmi v komuniciranju? Ali menijo, da je za sindikalne zaupnike lahko nadaljnje usposabljanje na področju komuniciranja potrebno in koristno? O teh in še nekaterih vprašanih smo se po Sinlesovem seminarju o kulturi komuniciranja pogovarjali z nekaterimi udeleženci.

Usposabljanje za pogajanja je nujno



Zdravko Mlinarič, Tovarna stavbnega podjetja Lesna, Radlje

O usposabljanju za komuniciranje z ljudmi in za sodelovanje v socialnem dialogu sem razmišljal že pred seminarjem, saj sem imel zaradi nespornostmi v komunikacijah že kar nekaj težav. Videl pa sem tudi težave drugih, ki so jih imeli zaradi nespornostmi v komuniciranju. Sindikalni zaupniki dobro vemo, kaj hočemo, vendar pa tega ne znamo dovolj jasno in zbrano ter natančno povedati. Poleg tega pa svojih stališč marsikdaj ne znamo dovolj prepričljivo argumentirati, čeprav nam argumentov ne manjka. Prepričan sem, da bi bili lahko na pogajanjih uspešnejši, če bi se znali bolj sistematično pogajati in predstavljati svoja stališča. Na pogajanjih mora znati človek dobro govoriti, pa tudi dobro poslušati. Da bi sindikalni zaupnik dobro komuniciral s socialnimi partnerji, mora imeti tudi dovolj zaupanja vase. Samozavest pa daje ta znanje in usposobljenost. Pri javnih nastopih in na pogajanjih ima vsakdo nekaj treme. Samo človek, ki se je ustrezno usposobil, jo lahko brez težav premaga in izkoristi celo v svoj prid.

O komuniciranju nikoli ne vemo dovolj



Joško Lestan, območna organizacija Sinlesa v Posočju

Če se bodo s takšno vneto pogajali z delodajalci, uspeh ne bo izostal. Mislim, da mi bo vse, kar sem slišal in spoznal na seminarju o kulturi komuniciranja, koristilo pri sindikalnem delu.

«Besede so naše orožje»

Mislim, da je bila tema o kulturi komuniciranja izbrana zelo dobro, odlično in še zlasti razumljivo pa je bila tudi predstavljena. Zame je bil seminar koristen, žal pa mi je, da mu niso mogli prisluhniti tudi člani izvršnega odbora sindikata v našem podjetju.

V sindikatih bomo morali očitno v bodoče posvetiti več pozornosti ko-



Udeleženci seminarja so tudi praktično izvajali različne retorične vaje in vaje za sprostitve.

velikim zanimanjem. Očitno je bila tema pravilno izbrana in profesionalno ter zanimivo predstavljena. Po končanem seminarju se udeleženci kar niso mogli raziti, v neformalnih skupinah pa so se o predstavljenih temah veliko pogovarjali tudi kasneje.

V soboto so udeleženci seminarja najprej prisluhnili vodji izobraževanja pri ZSSS **Vandi Rešeta**, ki je predstavila seminarje za izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev, ki jih organizira ZSSS.

Na seji republiškega odbora Sin-

lesa sta sodelovala tudi predsednik in izvršni sekretar ZSSS **Dušan Semolič** in **Milan Utroša**. Govorili so o pravilniku o finančno materialnem poslovanju v ZSSS. Člani republiškega odbora so sprejeli spremenjen pravilnik Sinlesa o materialno finančnem poslovanju, I bo omogočil izvajanje pravilnika ZSSS. Dušan Semolič je udeležence seje seznanil tudi s potekom pogajanj o novem zakonu o delovnih razmerjih, sekretar Sinlesa **Marjan Ferčec** pa je poročal o pogajanjih o panožni kolektivni pogodbi za lesarstvo.

Tomaž Kšela

municiranju in usposabljanju za sodelovanje v socialnem dialogu. Ni vseeno, kako in kdaj človek kaj pove, kako zna svoja stališča argumentirati, koliko je prepričljiv in podobno. Če bi bili bolj usposobljeni za komuniciranje bi se lažje pogajali z vodstvom podjetja, prav tako pa bi bili bolj uspešni v borbi za delavske pravice. Škoda, da v času šolanja nismo veliko slišali o komuniciranju, čeprav določena retorična znanja in veščine potrebujemo vsi. Še zlasti to velja za sindikaliste, saj so naše osnovno orožje besede!

Če bi znali bolje komunicirati, bi bilo manj konfliktov

Ida Baš ni samo znana oseba s televizijskih ekranov, temveč je pokazala, da je zares prava profesionalka.

Za sindikalne zaupnike je zelo pomembno, da se znajo pogovarjati in pogajati. Če bi bili vsi bolj usposobljeni za kulturno komuniciranje, bi bilo v podjetjih in v naši družbi mnogo manj nesporazumov in konfliktov.

Na seminarju so me najbolj pritegnili konkretni napotki, kako organizirati in pripraviti sestanek, kako zagotoviti učinkovito komuniciranje na sestankih, kako izbrati tehnike komuniciranja in podobno. O komuniciranju med ljudmi se v šolskem sistemu pravzaprav nismo skoraj nič učili, čeprav vsi ljudje vsak dan ogromno komuniciramo. Zato je prav, da si znanje s tega področja pridobimo na seminarjih, saj ga pri delu potrebujemo. Usposobljenost za kulturno komuniciranje pa človeku ne pride prav samo v službi in pri sindikalnem delu, temveč tudi v zasebnem življenju.

Roman Kofol, Palex, Kneže pri Mostu na Soči



Janez Brecljnik, Lip, Radomlje

T. K.

Sindikalna lista

Oktober 2001 **Gospodarske dejavnosti** **Javni sektor***
 (temelj je SKP (nekdanje
 za gospodarstvo) negospodarstvo)
 SIT SIT

Prvi del

1. Dnevnice

- cela dnevnicca (nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti) 3.500,00 4.156,00
- polovična dnevnicca (nad 8 do 12 ur odsotnosti) 1.750,00 2.077,00
- znižana dnevnicca (od 6 do 8 ur) 1.218,00 1.447,00

2. Kilometrina (od 18. 4. 2001 dalje) 55,23 55,23
 (od 3. 5. 2001 dalje) 56,97 56,97
 (od 15. 5. 2001 dalje) 58,44 58,44
 (od 12. 6. 2001 dalje) 55,41 55,41
 (od 27. 6. 2001 dalje) 53,67 53,67
 (od 1. 7. 2001 dalje) 51,72 51,72
 (od 10. 7. 2001 dalje) 51,66 51,66
 (od 18. 9. 2001 dalje) 53,97 53,97
 (od 2. 10. 2001 dalje) 51,15 51,15
 (od 16. 10. 2001 dalje) 51,03 51,03

3. Ločeno življenje* 83.998,00 60.671,00

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

5. Regres za prehrano (od 1. 7. 2001)
 - po SKPGD (na delovni dan) 645,00 645,00

Drugi del

1. Jubilejne nagrade

- po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)
- za 10 let 63.181,00 51.005,00
- za 20 let 94.772,00 76.507,00
- za 30 let 126.362,00 102.009,00

2. Odpravnina ob upokojitvi 419.992,00 630.348,00
 oziroma dve plači oziroma tri plače
 delavca, če je to delavca, če je to
 zanj ugodnejše zanj ugodnejše

3. Solidarnostne pomoči*

- po SKPD – ob smrti delavca 125.998,00 102.009,00
- ob smrti v ožji družini 62.768,00 -

4. Minimalna plača (od 1. 8. 2001) 92.186,00 92.186,00

5. Zajamčena plača (od 1. 8. 2001) 46.319,00 46.319,00

6. Regres za letni dopust

- najmanj 117.298,00 117.298,00
- ali največ 147.372,00

(70 % povprečne slovenske plače)

* 1. Javni sektor tudi v okviru gospodarskih dejavnosti izplačuje ločeno življenje po zakonu (Uradni list RS št. 87/97).
 2. V javnem sektorju se uporablja zakon, za jubilejne nagrade in solidarnostno pomoč pa kolektivna pogodba.

Strokovna služba ZSSS

Ob tednu vseživljenjskega učenja

Sindikalno izobraževanje in usposabljanje mora seči do članov

Območna organizacija ZSSS za Podravje je ob tednu vseživljenjskega učenja, ki je trajal od 15. do 21. oktobra, pripravila okroglo mizo o sindikalnem usposabljanju in izobraževanju. Nanjo so povabili sindikalne zaupnike iz podjetij in člane, ki so si lani nabirali znanje v študijskih krožkih.

Vekoslava Krašovec je uvodoma dejala, da sta v območni organizaciji razviti dve obliki usposabljanja sindikalnega članstva. Za sindikalne zaupnike v podjetjih in zavodih pripravljajo posebne seminarje. Vsi, ki želijo poglobiti svoje znanje, pa se lahko vključijo v študijske krožke, ki jih območna organizacija organizira že šest let.

Krašovčeva je predstavila tudi načrt izobraževalnih seminarjev območne organizacije do konca leta in v začetku prihodnjega leta. Gre za seminarje: Kako postati uspešen sindikalni zaupnik, Kaj moramo vedeti o plačah, Novosti na področju delovnih razmerij, Uspešno delo svetov delavcev in Dodatno prostovoljno pokojninsko zavarovanje. Seminarji bodo namenjeni sindikalnim zaupnikom in članom sindikata ter članom svetov delavcev. Posebno pozornost pa nameravajo v območni organizaciji posvetiti usposabljanju mladih članov in sindikalnih zaupnikov, saj se zavedajo, da je treba članstvo nenehno pomlajevati.



Marija Eraković (levo) in Vekoslava Krašovec

Voditeljica študijskih krožkov **Marija Eraković** je povedala, da je na pobudo Andragoškega centra Slovenije že šesto leto zapored potekal teden vseživljenjskega učenja. Gre za teden, v katerega se tvorno vključuje tudi območna organizacija ZSSS, namenjen pa je promociji oblik in metod učenja v vseh življenjskih obdobjih. Teden organizirajo ustanove, ki se ukvarjajo z izobraževanjem, pa tudi tiste, ki ga podpirajo in na najrazličnejše načine spodbujajo.

Kakor je dejala Erakovićeva, je bil v mestni občini Maribor v minulemu letu narejen pomemben organizacijski korak naprej, saj so

na pobudo sindikata ustanovili organizacijski odbor za izvedbo tedna vseživljenjskega učenja, ki je koordiniral vse prireditve v mestu in regiji. V minulemu tednu so tako v Mariboru kot v drugih občinah v Podravju pripravili veliko število promocijskih aktivnosti, na katerih se je zvrstilo več sto obiskovalcev. Število izvajalcev in prireditev v okviru tega tedna se vsako leto večja. Pri pripravi in izvedbi letošnjega tedna vseživljenjskega učenja je sodelovalo že 16 različnih izvajalcev.

Erakovićeva je predstavila tudi delo študijskih krožkov za usposabljanje sindikalnega članstva. »V projektu študijskih krožkov, ki poteka v Sloveniji že osmo leto, sodelujemo od leta 1995. S študijskimi krožki kot specifično obliko in metodo učenja in s tem usposabljanja naših članov imamo zelo dobre izkušnje. S študijskimi krožki smo začeli kot prva sindikalna organizacija v Sloveniji. Nekaj časa je pri projektu sodelovala tudi ZSSS, sedaj pa smo ponovno edini izvajalci tega programa med sindikati,« je povedala Erakovićeva.

V območni organizaciji ZSSS v Podravju so izvedli tele študijske krožke: Soupravljanje (mentor je bil Dušan Detiček), Kako postane uspešen sindikalni zaupnik (mentorica Marija Eraković), Socialno partnerstvo v gospodarskih družbah (mentorica Mira Žličar), Reševanje konfliktov v podjetju (mentorica Marija Eraković), Sindikat na delu (mentorica Marija Eraković), Naloge sindikatov pred vstopom v EU (mentorica Marija Eraković), Starejši delavci med teorijo in prakso (mentor Dušan Detiček) in Beležimo in ohranjajmo naše delo (mentorica Marija Eraković).

V novembru bo pričelo z delom pet študijskih krožkov: Vodič po socialno-varstvenih pravicah (mentorica Marija Eraković), Prosti pretok delovne sile, zaposlovanje tujcev, dnevni migranti (krožek bo v Ormožu, mentorica bo Mira Žličar), Poti brezposelnosti (krožek bo v Ormožu, mentorica bo Mira Žličar), Delovna razmerja po novem (krožek bo v Slovenski Bistrici, mentor bo Dušan Detiček) in Pravice delovnih invalidov (krožek bo v Slovenski Bistrici, mentor bo Dušan Detiček).

Erakovićeva je tudi povedala, da evalvacijo dela krožkov opravljajo člani študijskih krožkov sami. Poleg tega jih spremljajo tudi na Andragoškem centru Slovenije. Doslej je posebna priznanja tega centra prejelo kar pet študijskih krožkov, ki jih je organizirala območna organizacija ZSSS.

Franc Bratuša iz Toplotne oskrbe Maribor je izrazil zadovoljstvo, da delo študijskih krožkov v območni organizaciji poteka kontinuirano. Opozoril je, da delo sindikalnih podružnic v podjetjih in zavodih sloni v glav-



Franc Bratuša

vseh članov sindikalnega vodstva v podjetjih, kar je prvi pogoj za delitev dela.

Milan Krajišnik iz Term Maribor se je zavedal za to, da bi območna organizacija ZSSS začela izvajati seminarje za usposabljanje vseh članov v sindikatih podjetij in zavodov. Pri tem bi po njegovih besedah morali sodelovati profesionalni sindikalni funkcionarji, ki imajo za to dovolj znanja. Če bodo delavci videli, zakaj in kako se bori sindikat, bodo tudi sami bolj odločni v vzemanju za svoje pravice. Razprava o tem vprašanju pa je pokazala, da profesionalni funkcionarji območne organizacije ZSSS že sedaj redno obiskujejo podružnice v podjetjih, vendar v glavnem samo tiste, ki se srečujejo s problemi. Za pogovore in usposabljanje članstva v podjetjih, kjer sindikat nima problemov, pa preprosto nimajo dovolj časa.



Milan Krajišnik

Stanislav Šajn je dejal, da se ljudje vse življenje učimo, na koncu pa nevedni umremo. Podobno je tudi pri delu v študijskih krožkih, v katerih se udeleženci veliko naučijo, hkrati pa se zavedo, česa vse še ne znajo. Zato študijski krožki udeležence spodbujajo k nadaljnemu izobraževanju in vseživljenjskemu učenju. Udeleženci študijskih krožkov na koncu dela sicer izdajo brošuro, vendar jim običajno zmanjka sredstev za to, da bi jo lahko posredovali vsem sindikalnim podružnicam. Zato ostaja za sindikat osnovno vprašanje, kako znanje spraviti do članov.

Vsaka organizacija mora skrbeti za razvoj lastnih kadrov

Tudi **Darinka Augušter** iz Splošne bolnišnice v Mariboru vidi problem v tem, kako spoznanja, do katerih se ob svojem delu dokopljejo člani študijskih krožkov, spraviti med delavce. Opozorila je, da ima delodajalec močno strokovno ekipo, v kateri so običajno pravniki, ekonomisti, sociologi in drugi

Sndikalna šola SKEI

V Omišlju se je tokrat usposabljaljo okoli sto sindikalnih zaupnikov

»V SKEI – Sindikatu družbe Tam imamo bogate izkušnje na področju usposabljanja za sindikalno delo, saj v Omišlju na Krku v sodelovanju z območno organizacijo SKEI za Podravje že šest let zapored organiziramo seminarje za usposabljanje sindikalnih zaupnikov in funkcionarjev,« pravi sekretar SKEI – Sindikata družbe Tam **Zvonko Slana**. »Pri tem delu smo si doslej nabrali že toliko izkušenj, da smo začeli resno razmišljati o tem, da bi ob pomoči republiškega in območnega odbora SKEI ustanovili nekakšno sindikalno šolo.«

Doslej se je v Omišlju usposabljaljo preko 500 zaupnikov

Da Tamovi sindikalisti znajo organizirati seminarje za usposabljanje sindikalnih zaupnikov, kažejo tudi ankete med udeleženci. V minulih šestih letih je seminarje v Omišlju obiskalo skupno preko 500 udeležencev, ki so bili z njihovo organizacijo in vsebino zadovoljni. Tamovci so dali svoj počitniški dom v Omišlju leta 1996 v najem enemu od hrvaških podjetij, ki ga po besedah Zvonka Slane dobro upravlja in dobro z njim gospodari. Med sezono je kar 95 odstotkov gostov, ki letujejo v njem, skeievcev in njihovih družinskih članov. »Pred sezono in po njej, ko vremenske

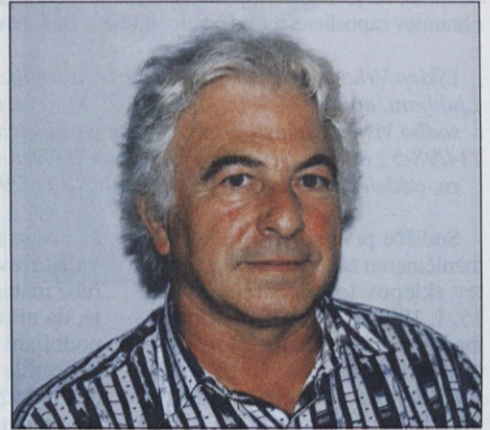


Zvonko Slana: Prizadevamo si, da bi seminarji, ki jih SKEI – Sindikat družbe Tam v sodelovanju z območno organizacijo SKEI v Podravju že šest let zapored organizira v Omišlju, prerasi v sindikalno šolo SKEI Slovenije.

razmere to dopuščajo, pa je naš sindikat začel v domu organizirati seminarje,« pravi Slana. »Najprej smo organizirali seminarje za sindikalne zaupnike iz naših podjetij na lokaciji Tama, nato pa so interes za sodelovanje pokazali tudi sindikalisti iz drugih podjetij: iz Taluma, Mure, Gorenja in še nekaterih podjetij. Na prvih seminarjih je sodelovalo od 30 do 50 sindikalnih zaupnikov, na zadnjem pa jih je bilo že okoli 100.«

S kakovostjo seminarjev je zadovoljen tudi sekretar območne organizacije SKEI v Podravju **Edi Ozimič**. »Organizatorji si že od vsega začetka prizadevajo zgraditi takšen sistem sindikalnega izobraževanja in usposabljanja, ki bo po vsebini in obliki upravičil pričakovanja starejšega funkcionarskega kadra in novoizvoljenih sindikalnih zaupnikov,« pravi Ozimič. »To pa ni vedno lahko. Na letošnjem seminarju v drugi polovici septembra so bili udeleženci razdeljeni v šest interesnih skupin. Ker se bliža konec mandata in kongres SKEI, smo na seminarju temeljito pretresli organiziranost SKEI in ZSSS ter njune naloge. Tako so se sindikalni zaupniki usposobili za vodenje predkongresnih razprav med članstvom, ko bodo obravnavali dopolnitve naših aktov in programa.«

V okviru omenjene teme so udeleženci največ pozornosti posvetili soupravljanju, soci-



Edi Ozimič: Dosedanji seminarji so izpolnili pričakovanja udeležencev, kar pomeni za organizatorje veliko obvezo.

alnemu partnerstvu, odnosom z delodajalci, vodenju sestankov in drugim vprašanjem, s katerimi se zaupniki SKEI srečujejo domala vsak dan pri svojem delu v podjetjih. Udeleženci seminarja so obravnavali tudi reorganizacijo ZSSS pred vstopom Slovenije v Evropsko unijo. To temo jim je predstavil **Dušan Semolič**.

Govorili so tudi o predlogu zakona o delovnih razmerjih, ki naj bi ga poslanci v državni zboru sprejeli še letos. Predlagana določila novega zakona je predstavila **Lidija Jerkič**, **Albert Vodovnik** pa je spregovoril o strategiji SKEI.

Temo o ekonomiki gospodarskih družb je predstavil **Zvonko Slana**. O sistemu stalnih izboljšav je govoril **Lojze Tomažič**, o delu SKEI z mladimi in med njimi pa **Branko Amon**.

Udeleženci seminarja so veliko pozornosti posvetili tudi uresničevanju zakona o varnosti in zdravju pri delu, še zlasti pripravi izjave o varnosti, o čemer je uvodoma spregovoril **Vili Švab**. Seveda na seminarju SKEI tudi tokrat ni šlo brez obravnave kolektivne pogodbe in plačne politike, o čemer je udeležence obvestil **Bogdan Ivanovič**. Zelo zanimiva je bila tudi tema o kriznem komuniciranju in premagovanju stresa, ki jo je predstavil **mag. France Prosnik** iz Maribora.

»Letošnji seminar je ocenila skupina udeležencev, ki so letos prvič sodelovali v sindikalni šoli SKEI v Omišlju. Ocenili so, da so bile teme dobro izbrane in aktualne, da je bil seminar dobro organiziran in da je bil čas za posamezne teme ustrezno odmerjen. Udeleženci so bili posebej zadovoljni, da je bilo dovolj časa za razprave in izmenjavo mnenj. Povedali so tudi, da je zanje izmenjava izkušenj zelo koristna, saj lahko primerjajo uresničevanje delavskih pravic v svojem podjetju z dru-

strokovnjaki. Na delojemalski strani pa je vodstvo sindikata običajno samo, pomagajo pa mu lahko samo profesionalni sindikalni funkcionarji iz območja. Zato bi si morali v sindikatih prizadevati, da bi znanje spravili med čim širši krog članstva. Morda bi bila rešitev tudi v tem, da bi študijski krožki svo-

ja spoznanja izdali v prilogi Nove Delavske enotnosti. V nekaterih podjetjih pa bi lahko informacije o delu študijskih krožkov objavili tudi v internih časopisih.

Cilka Popovič iz Vinaga je govorila o tem, kako za sodelovanje v študijskih krožkih spod-



Darinka Auguštiner



Cilka Popovič

Razprava na okrogli mizi je pokazala, da je sistem sindikalnega izobraževanja in usposabljanja v ZSSS dokaj dober. Vprašanje je samo, kako k sodelovanju pritegniti čim širši krog članov, še zlasti pa mlajših sindikalistov.

buditi mlade. Izbrane teme študijskih krožkov so zanimive in koristne, zato bi veljalo k usposabljanju pritegniti zlasti mlajše člane, ki se doslej še niso usposabljali. To je za nadaljnje delo sindikatov pravzaprav nujno, saj mora vsaka organizacija poskrbeti za usposabljanje novih kadrov.

T. K.

Nadaljevanje na naslednji strani

IZ § ODNE PRAKSE

Piše: dr. Aleksej Cvetko

Uporaba kriterijev mora biti objektivna

Če je delodajalec pri ugotavljanju trajno presežnih delavcev uporabil kriterij delovne uspešnosti, je glede na to, da je ta kriterij pomenil temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve, moral biti uporabljen objektivno.

(Sklep Vrhovnega sodišča Republike Slovenije v Ljubljani, opr. št. 7/2000 z dne 4. 7. 2000 v zvezi s sodbo Višjega delovnega in socialnega sodišča v Ljubljani, opr. št. Pdp 114/98-5 z dne 23. 9. 1999, v zvezi s sodbo Delovnega sodišča v Mariboru, oddelek v Slovenj Gradcu, opr. št. Pd 117/97-28 z dne 28. 10. 1997)



Sodišče prve stopnje je ugodilo tožničnemu zahtevku za razveljavitev sklepov tožene stranke z dne 15. 1. 1992 in 19. 2. 1992, s katerima je tožnici prenehalo delovno razmerje pri toženi stranki kot trajno presežni delavki. Rzsodilo je, da tožnici delovno razmerje pri toženi stranki ni prenehalo, ampak še traja, da je tožena stranka dolžna tožnico poklicati nazaj na delo, jo razporediti na delo, ki ustreza njeni strokovni izobrazbi, znanju in zmožnostim, ter ji priznati vse uveljavljane pravice iz dela in po delu.

Drugostopenjsko sodišče je pritožbi tožene stranke ugodilo in spremenilo sodbo sodišča prve stopnje tako, da je tožbeni zahtevek tožnice kot neutemeljen zavrnilo.

Zoper pravno močno sodbo sodiš-

ča druge stopnje je tožeča stranka vložila revizijo zaradi zmotne uporabe materialnega prava. Navajala je, da ni razumljiv zaključek v izpodbijani sodbi, da tožena stranka ni ocenila pet delavcev, če pa izračun pokaže, da je bilo takih delavcev sedem. Ne more soglašati z ugotovitvijo, da so bili vsi primerjani delavci ocenjevani na enak način, in predvsem, da je bilo ocenjevanje objektivno. Pri tem gre po mnenju revizije upoštevati, da so nekateri primerjani delavci kljub večji storilnosti dobili manjše število točk, to pa uporabljena merila postavlja pod vprašaj, še posebej, če je bil pri ocenjevanju uspešnosti upoštevan kot tudi kriterij bolniški stalež. Zato je predlagala, naj revizijsko spremeni izpodbijano sodbo tako, da pri-

tožbo tožene stranke kot neutemeljeno zavrne.

Revizijsko sodišče je reviziji ugodilo in razveljavilo izpodbijano sodbo sodišča druge stopnje, pri čemer je svoje stališče obrazložilo:

Revizijsko sodišče je ugotovilo zmotno uporabo materialnega prava. Tožena stranka, glede na to, da je dokazno breme na njej (36. h člena zakona o delovnih razmerjih – ZDR – Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93) v postopku ni dokazala, da obstaja nujen razlog za prenehanje delovnega razmerja tožnice.

Konvencija MOD št. 158 o prenehanju delovnega razmerja na pobudo delodajalca (Akt o notifikaciji nasledstva, Uradni list RS, Mednarodne pogodbe, 15/92) v točki a. drugega odstavka 9. člena določa, da je dokazno breme, da obstaja resen razlog za prenehanje delovnega razmerja, na delodajalcu. O razlogu za prenehanje delovnega razmerja pa po točki b. istega člena odločajo nepristranski organi (sodišče) na podlagi dokazov, ki so jih predložile stranke.

Na podlagi dejanskega stanja, ki ga je ugotovilo sodišče prve stopnje, ni pravilen zaključek, da je tožena stranka postopek ugotavljanja trajnih presežkov delavcev izpeljala v skladu s predpisi. V postopku niso bile upoštevane zahteve ZDR, saj je ostalo odprto predvsem vprašanje, če tožena pri določitvi delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno, ni kot kriterija upoštevala tudi za-

časne odsotnosti delavcev zaradi bolničnosti. V takem primeru namreč ugotovitev, da je delo delavcev postalo trajno nepotrebno, ni bilo izvedeno v skladu z določbo 36. b člena ZDR. Ker je kriterij delovne uspešnosti bil tako po določbah splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 31/90) oziroma kolektivne pogodbe za črno barvasto metalurgijo in livarne ter kovinsko in elektroindustrijo Slovenije, ki sta veljali v času odločanja pri toženi stranki, temeljni kriterij za ohranitev delovnega razmerja, je moral biti uporabljen objektivno. Tega pa v spornem primeru in glede na izvedene dokaze ni mogoče ugotoviti, saj ni razjasnjeno, zakaj (če ni bil upoštevan bolniški stalež, kar bi brez drugega že povzročilo nezakonitost postopka) so bile nekatere delavke v primerjalni skupini (odprto, je tudi vprašanje, zakaj je bilo upoštevanih samo devet delavcev oziroma ni ugotovljeno, če je res in kdaj je prišlo do invalidskih upokojitev treh delavcev), kljub večji storilnosti nižje ocenjene. To lahko kaže na to, da niso bili v vseh primerih uporabljeni enaki kriteriji, kar bi tudi bil razlog za nezakonitost postopka. Zato revizijsko sodišče ni soglašalo z uporabo materialnega prava in zaključkom v izpodbijani sodbi, da je tožena stranka dokazala, da je bil postopek določanja trajno presežnih delavcev zakonit in da je revidentki delovno razmerje prenehalo v skladu z veljavnimi predpisi.

Sindikalni zaupniki o sindikalni šoli SKEI

Slavica Čuk, Kovinoplastika Lož: Izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov je nujno. Za vsako delo v industriji je potrebno šolanje in usposabljanje, samo sindikalni zaupniki, ki morajo opraviti celo množico različnih nalog, so bili doslej prevečkrat prepuščeni sami sebi. Uspešnost sindikalnega dela je odvisna od socialnega dialoga. Če hoče sindikalni zaupnik v njem enakopravno sodelovati, potrebuje veliko inovativnosti in znanja. Andragoški pristop se je na letošnjem seminarju še izboljšal. Dobrodošle so bile tudi izkušnje iz organizacijsko zahtevnih proizvodnih podjetij, naprimer iz Cimos. Za udeležence je bilo zelo koristno tudi predavanje o stresu, saj verjetno sindikalisti sodimo med najbolj ogrožene skupine. Dobro je bilo organizirano tudi družabno življenje, saj moramo biti sindikalisti družabna bitja. Sicer pa tečejo povsod, kjer je organizator Tamov sindikat, zadeve brezhibno.

Branko Amon, Gorenje: Prihajam iz podjetja, v katerem skrbimo, da je izobraževanje sestavni del našega dela. Ker je izobraževanja vedno premalo, moramo tudi v SKEI pripraviti celovit sistem izobraževanja in usposabljanja sindikalnih zaupnikov. Seminar v Omišlju je za udeležence iz Gorenja dosegel svoj namen. Zadovoljni smo z vsebino in načinom izvedbe, saj je seminar zadovoljil no-

ve sindikalne zaupnike in tiste, ki jim pravimo stari mački. Organizatorji si zaslužijo vse priznanje.

Robert Vojska, Domel Železniki: Tudi tokrat smo se v Omišlju zbrali sindikalni zaupniki iz vse Slovenije. Med njimi sem opazil več novih obrazov, kar pomeni, da se sindikalna šola SKEI uveljavlja. Osebnost sta me najbolj pritegnili temi o premagovanju stresa in kriznem komuniciranju ter o kolektivni pogodbi in plačni politiki. Če znaš obvladati stres, lahko vsak problem, bodisi v službi ali doma, lažje rešiš. Na kratkem seminarju je bilo poučno in zabavno, zasluge za to pa imajo dobri organizatorji in kakovostni predavatelji.

Valter Bensa, Iskra Avtoelektrika: Letos sem bil na seminarju tretjič zapored in reči moram, da je seminar iz leta v leto bolj kakovosten. V mislih imam tako teme kot tudi način njihovega predstavljanja. Všeč mi je bilo tudi delo v skupinah in sodelovanje udeležencev. Mogoče bi bilo dobro v program vključiti tudi obravnavo aktualnih političnih in gospodarskih razmer v Sloveniji. Poleg tega, da je bil seminar dobro organiziran, pa smo imeli vsi skupaj srečo tudi v vremenom. Z veseljem bom na seminar prišel tudi naslednje leto, prepričan pa sem, da enako velja tudi za druge udeležence!

T. K.

gimi podjetji, zlasti glede plač, regresov za letni dopust, regresov za malice, povračila stroškov prevoza na delo in z dela in podobno. Zelo koristna je bila zanje tudi izmenjava izkušenj na področju soupravljanja in delovanja svetov delavcev,« pojasnjuje Ozimič. »Kar se tiče zahtevnosti programa, pa so bila mnenja deljena: nekateri so menili, da je bil seminar preveč zahteven in prenaporen, drugim pa se je zdel ravno pravi, saj je potekal v skladu z njihovimi pričakovanji. Vsi udeleženci pa so izrazili željo, da bi bilo na bodočih seminarjih več praktičnega dela v delavnicah in da bi bili predavatelji bolj opremljeni z grafoskopi, video tehniko in pisnimi gradivi. Mnogi udeleženci so izrazili tudi željo, da bi bili med predavatelji na seminarju tudi ugledni politiki in predstavniki pomembnih institucij. Gledano v celoti, pa so ocene seminarja zelo pozitivne, kar za organizatorje pomeni veliko obvezo za naprej.«

»Pogoji dela za udeležence seminarjev so v Omišlju že danes dobri, vendar pa nameravamo prostore za seminarsko delo še dodatno opremiti,« pravi Slana. »Potem bo za sindikalno šolo SKEI vse nared. Skeievci v Tamu upamo, da bo republiški odbor SKEI to šolo tudi formalno vzel pod svoje okrilje in v skladu z možnostmi povečal njen obseg, za izvajalce pa določil našo organizacijo, ki ima z organiziranjem seminarjev v Omišlju že izkušnje.«

T. K.

Uspešen dan

V okviru tedna vseživljenjskega učenja je območna organizacija ZSSS Domžale prejšnjo soboto pripravila dan odprtih vrat. Članom in drugim zaposlenim je želela predstaviti svoje delo, še posebej pa vsebino pogodbe o zaposlitvi in obračun plače. Odrpta vrata so pripravili, da bi svoje člane seznanili s pomembnostjo znanja in poznavanja svojih pravic. Justi Arnuš

in Romana Josič sta za obiskovalce pripravili tudi precej gradiva, med drugim zloženko in mini fotografsko razstavo območne organizacije, propagandno gradivo sindikatov dejavnosti, ponudbo letovanja v objektih v lasti območne organizacije, možnosti nezgodnega zavarovanja, ponudbo Delavske hranilnice, kolektivne pogodbe nekaterih dejavnosti, zadnjo številko Nove Delavske enotnosti, knjižico o varstvu in zdravju pri delu ...

Obiskovalci so se lahko vključili v dve delavnici, v prvi so spoznavali pogodbo o zaposlitvi, v drugi pa so zvedeli, kako se v podjetjih in zavodih obračunavajo plače.

Justi Arnuš je z obiskom in zanimanjem zadovoljna. Dan odprtih vrat je bil namreč v soboto, ko imajo v večini podjetij in zavodov vrata zaprta. Kot nam je povedala Romana Josič, so prvi obiskovalci prišli že ob deveti uri, zadnji pa so odšli ob 13. uri.

Domžalska območna organizacija z gledno skrbi za pridobivanje znanj in usposabljanje sindikalnih zaupnikov. Dan odprtih vrat je bil le še dodatna možnost za tiste, ki se ne morejo vključiti v redne seminarje.

F. K.

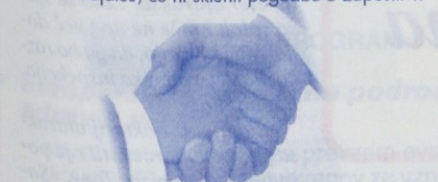
Justi Arnuš je prvim obiskovalkam, med njimi je bila tudi nova predsednica sindikata na eni od osnovnih šol, predstavila vsebino pogodbe o zaposlitvi.



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

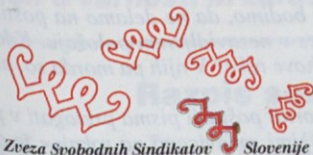
SI ZAPOSLEN? ALI IMAŠ POGODBO O ZAPOSLOTVI?

Delavec ne more začeti delati v organizaciji oz. pri delodajalcu, če ni sklenil pogodbe o zaposlitvi!



Kaj ureja pogodba? Kaj je? Kateri so obvezni elementi pogodbe? Vrste pogodb, skratka vse o pogodbah o zaposlitvi

boš brezplačno izvedel tu!



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

V podjetju Induplati so sprejeli dogovor

Težave v poslovanju podjetja Induplati Jarše trajajo kar nekaj let in tudi zaradi tega se je izmenjalo nekaj direktorjev. Junija letos je vodenje prevzela sedanja direktorica Viktorija Vehovec.

Na zahtevo sindikata je prejšnji četrtek izvršnemu odboru predstavila položaj podjetja in težave, s katerimi se srečuje.

Po njenih besedah je družba Induplati Tekstil že nekaj časa prezahtevna in nelikvidna. Ker je uprava dolžna spoštovati določila zakona o finančnem poslovanju, so plače zaradi tega nekoliko znižane.

Direktorica je posebej poudarila, da je prevzela odgovornost za sanacijo podjetja, ne pa za njegov stečaj. Po njenih besedah bo cilj programa poslovne sanacije oz. finančne reorganizacije ohranitev blagovne znamke, čim večjega števila delovnih mest in proizvodnega programa. Sanacijski program bo izdelan najkasneje v dveh mesecih in bo pravočasno vročen tudi sindikatu.

Na vprašanje o presežnih delavcih je povedala, da v podjetju Induplati Tekstil sedaj ni trajno presežnih

delavcev, kar velja tudi za delavke, ki so bile na začasnem delu v Tosami. S Tosamo je bila sklenjena pogodba za eno leto. Žal pa je v tem podjetju prišlo do tehničnega zastoja, zaradi česar so delavke, začasno razporejene vanj, začasno na čakanju na delo. Na delo se bodo vrnile takoj, ko bo vzpostavljeno prvotno stanje.

Direktorica je zagotovila, da bo izplačilo plače za mesec september ter plačilo stroškov za prevoz na delo in z dela ter malico za avgust in september opravljeno v dogovorjenem roku. V dogovorjenem roku bo izplačan tudi še neizplačan del regresa za letni dopust. Delavcem, ki so se upokojili, bodo odpravnino izplačali do konca leta, nerešeno pa ostaja vprašanje jubilejnih nagrad.

Direktorica Viktorija Vehovec se je strinjala s predlogom izvršnega odbora sindikata, da mu bo v prihodnje vsak mesec vročala pisne in razumljive informacije o rezultatih poslovanja podjetja in druge poslovne informacije, pomembne za položaj delavcev v podjetju.

Justi Arnuš



Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije

Izhodiščne plače po kolektivni pogodbi za dejavnosti gostinstva in turizma za oktober 2001

Na osnovi aneksa h kolektivni pogodbi dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, podpisanega 10. oktobra 2001, se izhodiščne plače od prvega oktobra 2001 povečajo za 3 odstotke.

Tarifni razred		Izhodiščna bruto plača v SIT za polni delovni čas
I. Enostavna dela	1.00	69.959,00
II. Manj zahtevna dela	1.10	76.954,00
III. Srednje zahtevna dela	1.23	86.049,00
IV. Zahtevna dela	1.37	95.844,00
V. Bolj zahtevna dela	1.55	108.436,00
VI. Zelo zahtevna dela	1.85	129.424,00
VII. Visoko zahtevna dela	2.10	146.913,00
VIII. Najbolj zahtevna dela	2.50	174.897,00
IX. Izjemno zahtevna dela	3.00	209.876,00

Karmen Leban

Humoreska

»Fantje, bojim se, da sem žrtev terorističnega napada,« je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi prestrašeno dejal kurir Peter. »Počutim se ogroženega!«

»Peter, le s čim bi se ti lahko tako zameril teroristom, da bi se spravili nate?« je smeje povprašal strugar Lojze.

»Lojze, teroristi so bolj pametni, kot si ti misliš,« je energično odvrnil Peter. »Natanko vedo, da je globalna družba najbolj občutljiva na področju prometa in komunikacij. Šele zdaj se je pokazalo, kako pomembni smo kurirji za tovarno. Doslej mi tega ni nihče verjel!«

»Kako to misliš?« je zanimalo Lojzeta.

»Kako? Kako?« je odvrnil Peter. »Poglej, če sem jaz na bolniškem dopustu, me pogrešajo v vseh oddelkih. Če pa direktor ne pride v službo,

so veseli vsi v tovarni. Povem vam, da bi teroristi našo tovarno ohromili veliko bolj, če bi zbolel jaz, kot če bi moral na bolniški dopust direktor. Žal se tega naš direktor ne zaveda, saj ima natanko triindvajsetkrat višjo plačo od mene!«

»Peter, kako pa veš, da so se teroristi spravili ravno na našo kurirsko službo oziroma nate?« je zaskrbljeno povprašala Sonja iz računovodstva. »Si dobil kakšno grozilno pismo?«

»To ne, vendar pa sem danes zjutraj v svojem stanovanju opazil takšen bel prah, kakršnega so včeraj prikazovali po televiziji,« je odvrnil Peter. »Sumim, da so se teroristi – tako kot to počnejo v Ameriki – tudi name spravili z bakterijami antraksa.«

»Kje pa si opazil bel prah?« je zanimalo Sonjo.

»Nekdo mi ga je natresel pod posteljo, zato da bi ga vdihaval!« je s pritajenim glasom odgovoril Peter. »Nekaj pa ga je tudi v kuhinji pod mizo, vendar manj!«

»Se tudi tvoji ženi zdi ta prah sumljiv?« je še naprej vrtala Sonja.

»Ne vem! Z ženo imava tihi teden in je zato na obisku pri svoji materi oziroma moji dragi tašči,« je dejal Peter. »Po telefonu pa ji raje nič ne rečem, saj bi se revica morda preveč prestrašila in sploh ne bi več prišla domov. Le kdo bi mi potem kahal, pral in pospravljaj!«

»Pujs nemarni!« je vzkliknila kuharica Špela. »Raje vzemi v roke metlo in pometi prah in drugo nesnago pod svojo posteljo in mizo, kakor da nas strašiš s teroristi. Moški ste sami pujsi – mislite, da vam ni treba nič pospravljati, če žene ni doma!«

»A tako Špela: jaz sem pujs, ker sem se prestrašil belega prahu pod svojo posteljo, naši vrhovni sodniki, ki so našli bel prah v svojih pisarnah, pa so takšni heroji, da o njih že nekaj dni poročajo vsi mediji,« je užaljeno dejal Peter. »To je krivično!«

»Peter, nič se ne izgovarjaj. Vam dedcem in vašemu zdravju bolj kot vsi teroristi na svetu škodujeta vaša nemarnost in lenoba,« je vzrojila Špela. »Sicer pa je tudi to prav, da je nekdo pristojnim naznanil, da se na vrhovnem sodišču žkopajo v prahu. Saj tako ni šlo več naprej!«

»Zakaj pa je to dobro?« je skesano povprašal Peter.

»Zato, da bo naš celoten pravosodni sistem enkrat temeljito preiskala

veterinarska inšpekcija!« je odločno dejala Špela. »Našemu pravosodju lahko namreč pomagajo samo še veterinarji!«

»Zakaj?« smo povprašali vsi v en glas.

»Ja zato vendar, ker je v njem očitno veliko oslov!« je vzkliknila Špela. »Drugče bi zagotovo hitreje reševali tiste spise, na katerih se jim je v minulih letih in desetletjih nabralo toliko prahu, da se ga zdaj že sami bojijo.«

»Tisti, ki so prijavili sum terorističnega napada na naše pravosodje, so zares pravi telebani!« je dejal rezkar Vili. »Naše pravosodje se bo kar samo zadušilo v starih spisih in prahu. Za to teroristom zares ni treba tja pošiljati bakterij antraksa v obliki belega prahu.«

»Tako je, ha, ha, ha!« se je zarežal skladiščnik Rudi. »Na zapuščenem spisu po mojem pokojnem dedku, ki na sodišču čaka na obravnavo že petnajst let, se je zagotovo nabralo že za cel centimeter antraksa! Zato se spisa sploh nihče ne upa več do-

dakniti in čakajo, da ga bo razkužila veterinarska inšpekcija, ha, ha, ha!«

»Fantje, iz bakterij antraksa pa se ne norčevati!« je povzdignil glas mizar Tone. »Sa-

mo pomislite, kaj bi sami storili, če bi dobili po pošti prazno kuverto, tako kot se je to že zgodilo nekaterim v ameriškem senatu. Vsakdo bi verjetno strahu takoj zadela kap. Antraks je strašna bolezen!«

»Fantje in dekleta, samo srečni bodimo, da ne delamo na pošti,« je dejal Lojze. »Poštarji so zdaj zares v nezavidljivem položaju. Kdo ve, koliko praznih kuvert gre skozi njihove roke? V njih pa morda so, ali pa niso, bacili antraksa!«

»Če bo šlo tako naprej, bodo morali poštarji pisma prelagati v plinskih maskah na obrazu in s kirurškimi rokavicami na rokah,« je dejal Rudi.

»Joj, jaz sploh ne odpiram več pisem, tako me je strah, da bi dobila prazno kuverto!« je dejala praktikantka Suzana. »Ta teden sem vrgla v peč že tri neodprta pisma od svojega oboževalca, ki je trenutno na službeni poti v Indiji. Raje ostanem vse življenje samska, kakor da se okužim z antraksom!«

Kdo ve, kako dolgo bi še tako kramljali, če ne bi v menzo pridrvel zidar Mirko.

»Na pomoč! Teroristični napad na tovarno! Na pomoč! Teroristični napad na delavce!« je ves iz sebe kričal Mirko.

»Kaj pa se je zgodilo!« smo povprašali vsi v en glas.

»Dobil sem prazno kuverto!« je dahnil.

»Ali je bilo kaj v njej?« smo vrtali naprej.

»Samo nekaj zaprašene drobiža?«

»Oh, groza!« smo vsi najprej okameneli, nato pa odskočili od Mirka.

»Kako pa ti je ta presneta prazna kuverta prišla v roke?« je previdno povprašal Vili.

»V računovodstvo sem šel dvigniti septembrsko plačo!«

Iz dnevnika delavca Jožeta

Teroristični napad na delavce

mo pomislite, kaj bi sami storili, če bi dobili po pošti prazno kuverto, tako kot se je to že zgodilo nekaterim v ameriškem senatu. Vsakdo bi verjetno strahu takoj zadela kap. Antraks je strašna bolezen!«

»Fantje in dekleta, samo srečni bodimo, da ne delamo na pošti,« je dejal Lojze. »Poštarji so zdaj zares v nezavidljivem položaju. Kdo ve, koliko praznih kuvert gre skozi njihove roke? V njih pa morda so, ali pa niso, bacili antraksa!«

»Če bo šlo tako naprej, bodo morali poštarji pisma prelagati v plinskih maskah na obrazu in s kirurškimi rokavicami na rokah,« je dejal Rudi.

»Joj, jaz sploh ne odpiram več pisem, tako me je strah, da bi dobila prazno kuverto!« je dejala praktikantka Suzana. »Ta teden sem vrgla v peč že tri neodprta pisma od svojega oboževalca, ki je trenutno na službeni poti v Indiji. Raje ostanem vse življenje samska, kakor da se okužim z antraksom!«

Kdo ve, kako dolgo bi še tako kramljali, če ne bi v menzo pridrvel zidar Mirko.

»Na pomoč! Teroristični napad na tovarno! Na pomoč! Teroristični napad na delavce!« je ves iz sebe kričal Mirko.

»Kaj pa se je zgodilo!« smo povprašali vsi v en glas.

»Dobil sem prazno kuverto!« je dahnil.

»Ali je bilo kaj v njej?« smo vrtali naprej.

»Samo nekaj zaprašene drobiža?«

»Oh, groza!« smo vsi najprej okameneli, nato pa odskočili od Mirka.

»Kako pa ti je ta presneta prazna kuverta prišla v roke?« je previdno povprašal Vili.

»V računovodstvo sem šel dvigniti septembrsko plačo!«

Dobri znanki

»Vera, ali poznaš Matejo?«

»Seveda. Zelo dobro!«

»Ali veš kaj o njej?«

»Oh, seveda: toliko, da me že leto dni ne pogleda!«

Tašča

»Zakaj sta z mojo mamo že ves teden skregana? Kaj si ji zopet naredil?«

»Ah, nič, draga žena! Samo odgovoril sem ji na njeno vprašanje?«

»Kaj pa te je vprašala?«

»Vprašala me je, koliko je stara?«

»Kaj? Ali je mogoče, da tega nisi vedel?«

»Ravno v tem je hudič, ker sem odgovoril pravilno!«

»Potem pa bi se zlagal!«

»Tako sem naredil lani, pa tudi ni bilo prav!«

»Zakaj ne?«

»Bila je užaljena, češ da se ne zanimam zanjo!«

Teleban

»Zakaj si psu dal ime Teleban!«

»Da si lažje dam duška, kadar ga peljem na sprehod in srečava kakšnega šefa iz naše tovarne!«

Namišljeni problem

»Kaj te teži?«

»Psihiater pravi, da imam občutek manjvrednosti.«

»Zakaj?«

»Ker se vedno počutim kot manj sposobna in manj lepa od svojih prijateljic.«

»Ah, ne nasedaj psihiatrom. Raje se zanesi na svojo zdravo pamet: kar je res, je res!«

Diagnoza

»Vzrok za vašo bolezen je alkohol!«

»Hvala bogu, da ni kaj hujšega! Osebni zdravnik me je prestrašil, češ da imam verjetno cirozo jeter!«

Pojasnilo

»Gospod doktor, kaj je narobe z mojo ženo?«

»Triper ima!«

»Oh, hudiča. Ali je nevarno, da ga dobim tudi jaz?«

»Iz razloga, ki je privedel do tega, da je triper staknila vaša žena, ta bolezen za vas ni več nevarna!«

Slab spomin

»Gospod doktor, pomagajte mi! Popolnoma sem izgubila spomin!«

»Kdaj pa ste ga izgubili?«

»Oprostite, kaj se je tukaj izgubilo in kaj išče te?«

Ženska leta

»Dragi, kaj misliš, koliko sem stara?«

»Če te poslušam, mislim da jim imaš trinajst. Če te pogledam, pa vidim, da sem se uštel za kakšnih petdeset let!«

Razpis seminarja

Naloge sindikata in sveta delavcev pri varnosti in zdravju pri delu

Seminar bo v torek, 27. novembra, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I, od 9.00 do 15.15 ure.

Seminar priporočamo predsednikom sindikatov oz. sindikalnim zaupnikom pri delodajalcih, predsednikom in članom svetov delavcev.

Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov, ki so združeni v ZSSS.

PROGRAM:

evropski pravni red na področju varnosti in zdravja pri delu

- obveznosti Slovenije za prevzem evropskega pravnega reda;
- direktiva EU o vpeljavi ukrepov za vzpodbudo izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu;
- potek usklajevanja slovenskih predpisov z evropskim pravnim redom na tem področju.

zakon o varnosti in zdravju pri delu

Razpis seminarja

Vrhunska komunikacijska kultura

Seminar bo v ponedeljek, 19. novembra od 9.00 do 16.45 ure, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I.

Program priporočamo funkcionarjem in strokovnim delavcem ZSSS, sindikatov dejavnosti, predsednikom sindikatov podjetij in zavodov, članom svetov delavcev ter delavskim predstavnikom v nadzornih svetih gospodarskih družb.

Pogoj za udeležbo je članstvo v enem od sindikatov dejavnosti, združenih v ZSSS.

PROGRAM:

- **interno in eksterno komuniciranje: kaj jima je skupno in v čem so razlike;**
- **zapleti v komuniciranju: koristno jih je predvideti, preprečiti, odpraviti ...;**
- **odličnost v verbalnem, neverbalnem in pisnem komuniciranju;**
- **veščine in vrline, ki omogočajo vrhunsko komuniciranje.**

Prijave za seminar pošljite na izpolnjeni prijavnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 12. novembra.

Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav. Cena seminarja je 17.500 tolarjev (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar, sklic na številko 38".

Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s seminarjem dobite pri Vandí Rešeta, tel. 01/43 41 238 in pri Jožici Anžel, tel. 01/43 41 239, številka faksa 01/43 34 279 in 01/23 17 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Prijavnico smo objavili v 36. št. NDE.

temeljna načela, obveznosti delodajalcev, obveznosti delavcev, podzakonski akti, organi nadzora in njihove naloge, kazenske določbe,

naloge sveta delavcev oz. delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu

pristojnosti sveta delavcev, način organiziranja in delovanja sveta delavcev na področju varnosti in zdravja pri delu,

naloge sindikata na področju varnosti in zdravja pri delu

organiziranje sindikatov, naloge sindikatov, naloge sindikata, če pri delodajalcu ni izvoljenega sveta delavcev oz. delavskega zaupnika.

Strokovna izvajalca: Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS in Lučka Böhm, svetovalka v ZSSS

Prijave za seminar pošljite na izpolnjeni prijavnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 20. novembra.

Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav. Kotizacija, ki vključuje tudi strokovno gradivo, znaša 8000 tolarjev za udeleženca. Prijavnici je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite »Seminar, sklic na številko 33.«

Odgovore na vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandí Rešeta, tel. 01/43 41 238 in pri Jožici Anžel, tel. 01/43 41 239, številki faksa: 01/43 34 279 ali 01/23 17 298.

Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

PRIJAVNICA

za seminar

NALOGE SINDIKATA IN SVETA DELOVCEV PRI VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Ime in priimek: _____

Datum rojstva: _____

Izobrazba, stopnja izobrazbe: _____

Zaposlitev:
naziv in naslov družbe: _____

– delovno mesto: _____

Točen naziv in naslov plačnika: _____

Davčna številka plačnika: _____

Naziv sindikata dejavnosti,
katerega član ste: _____

Član sveta delavcev: DA NE

Predsednik sveta delavcev: DA NE

Funkcije v sindikatu podjetja oz. zavoda:
Predsednik sindikata podjetja: DA NE

Sindikalni zaupnik: DA NE

Žig in podpis odgovorne osebe:

Kraj, _____, datum: _____

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

