

Hvala Svobodnim sindikatom!

Ekonomsko-socialni svet (ESS) je to sredo obravnaval Nacionalni program zdravstvenega varstva v Republiki Sloveniji. Po zagotovitvi predstavnikov vlade, da bodo predlogi socialnih partnerjev upoštevani že pri drugem branju, usklajeni pa pred tretjim branjem, je ESS dal zeleno luč za državnozborsko obravnavo, ki traja že šest let.

Kot smo v našem glasilu že poročali, je ZSSS na predlog nacionalnega programa zdravstvenega varstva pripravila kar precej mnenj in tudi amandmaje. Dušan Semolič jih je udeležencem seje strnil takole:

- ni nobenega razloga za znižanje pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Pred odločitvijo o zmanjšanju ali širjenju pravic naj vlada pridobi mnenja socialnih partnerjev;
- čakalne dobe so predolge, še posebej v specialističnih ambulantah;
- ne dajati prednost zasebnemu zdravstvu pred javno zdravstveno mrežo, saj je nevarnost, da bodo medicinske sestre morale na ceto;
- soglasja za izdajanje koncesij zasebnim zdravnikom naj izdaja ministrstvo za zdravstvo in pri tem upošteva izpolnjevanje kadrovskih in drugih normativov;
- v zdravstvenih ustanovah naj bodo na vidnem mestu razobešene informacije o pravicah bolnikov;
- sistem dodatnega zdravstvenega zavarovanja za doplačilo mora ohraniti vzajemnost in solidarnost med zavarovanci in
- v sestavo sveta za zdravje naj bodo vključeni predstavniki reprezentativnih socialnih partnerjev.

Dunja Kosmač, ki je v imenu ministrstva za zdravstvo branila nacionalni program, se je ZSSS zahvalila za amandmaje in dejala, da jih vlada vse sprejema.

Največ razprave je bilo o tem, ali nacionalni program vrniti v prvo branje, pri čemer sta vztrajala zlasti Erih Šerbec in Nevenka Lekše. Vladna stran je temu ugovarjala zlasti z argumentom, da bi v tem primeru zadevo odložili za štiri do pet let. S tem bi ministrstvu odvzeli možnost, da drži izvajalce in zdravstveno zavarovalnico na vajetih.

Sicer pa čaka ESS že januarja razprava o celoviti reformi zdravstvenega varstva in zavarovanja, za katero mora ministrstvo za zdravstvo pripraviti ustrezna gradiva.

F. K.



Pogovor z nagrajencem objavljamo na straneh 6 in 7

Varnost in zdravje pri delu za poslovno odličnost

Varnost in zdravje pri delu ne pomenita samo večje kakovosti izdelkov, večje konkurenčnosti in ugleda podjetij na svetovnem trgu ter bolj zdravih in zadovoljnih zaposlenih, pač pa tudi višjo kakovost življenja. Zato na izdatke za varno in zdravo delo ni mogoče gledati le kot na strošek, pač pa kot na nujen del vložka v poslovno odličnost podjetij. Tako bi lahko zaokrožili vsebino dvodnevne simpozija z mednarodno udeležbo o varnosti in zdravju pri delu v Ljubljani, ko so bile hkrati podeljene nagrade Avgusta Kuharja za izjemne dosežke na področju varnosti in zdravja pri delu in priznanja za aktivno delo v društvih varnostnih inženirjev.

Letos je prestižno nagrado Avgusta Kuharja dobil Peter Zupan, varnostni inženir in delavski direktor v družbi Iskraemeco iz Kranja (na sliki levo prejema nagrado iz rok inž. Antona Avsca, predsednika uprave Fundacije Avgusta Kuharja).



Odškodnine (odpravnine) za presežne delavce Industrije usnja Vrhnika

Delavke Indipa še naprej v negotovosti

Več na 8. in 9. strani

Strokovna razprava o problematiki plač

Predsednik Svobodnih sindikatov Dušan Semolič je ta ponedeljek povabil predstavnike delodajalcev in strokovnjakov na razpravo o izpopolnjevanju kolektivnih pogodb in izboljševanju plačne politike. Povabljeni so skupaj s predstavniki Svobodnih sindikatov analizirali razmere na tem področju in enotno menili, da se je treba najprej skupaj dogovoriti in šele na tej osnovi pričeti aktivnosti za sklenitev novih kolektivnih pogodb in izboljševanje plačne politike.

Razmišljanja strokovne službe ZSSS je predstavil Brane Mišič. Ocenil je, da enostavnih in hitrih rešitev ni, saj so plače obenem vzrok in posledica takšnega ali drugačnega gospodarjenja. Ocenjevalci na delavski strani ugotavljajo zlasti prenizke plače, prevelike razpone, nemotiviranost zaposlenih za delo, ocenjevalci na strani delodajalcev pa vidijo problem v previsokih plačah in stroških dela. Vsi pa opozarjajo na problem nizkih izhodiščnih plač, ki v precej primerih zaostajajo za z zakonom določeno minimalno plačo. Posebno nizke plače so v tekstilni in usnjarski industriji, ne veliko boljše pa v lesarstvu, gostinstvu in delu kovinske industrije.

Sindikati, povezani v ZSSS, so se pred časom na skupščinah in kongresih odločili, da bodo temelje plačne politike določali s kolektivnimi pogodbami dejavnosti, da bo plačna politika torej decentralizirana. Splošna kolektivna pogodba naj bi opravila svoje poslanstvo, zaradi razlik v rezultatih poslovanja, doseženih na neizprosni trgu, naj bi postala cokla razvoja, zaradi česar bi jo morale nadomestiti kolektivne pogodbe dejavnosti. Izhodiščne plače za tarifne razrede, kot

Za skupen nastop za izboljšanje plačne politike in plačnih sistemov

jih ob splošni določajo tudi kolektivne pogodbe dejavnosti, naj bi nadomestile osnovne plače, ki so bolj uporabne tudi zaradi tega, ker so cena dela.

Po izračunih izhodiščne plače izgublja pomen, ker so dejanske plače v povprečju kar za 60 odstotkov višje od izhodiščnih. Svobodni sindikati so zaradi tega že pred časom predlagali, naj bi bile osnovne plače določene za skupine zahtevnosti opravi tako, da razlike med njimi ne bi bile prevelike. Osnovne plače naj bi bile fiksne. Osnove za uspešnost in norme bi določale kolektivne pogodbe dejavnosti, kar bi v podjetjih še konkretizirali.

Zahtevnost je po Mišičevih besedah kriterij, ki pove, da je delo bolj ali manj zahtevno, ne pove pa, koliko je vredno. Namesto ocenjevanja zahtevnosti bi zato management moral oceniti proizvodnjo in poslovanje. V razvitih evropskih državah se o zahtevnosti del in opravi ne pogovarjajo, na pogajanjih govorijo le o letnem prirastku plač.

Razmerje med minimalno plačo, določa jo zakon, in izhodiščnimi plačami za prve tri tarifne razrede postaja nesmiselno. Če bi namesto

izhodiščnih plač uporabili minimalne, bi se masa plač bistveno povečala.

Plače imajo vsaj tri vloge, makroekonomsko (stroškovno), motivacijsko in socialno. Če kaj od tega zanemarimo, ne dosežemo ravnovesja med zadovoljstvom s plačami in možnostmi financiranja razvoja.

Sindikati so bolj ali manj organizirani po že opušteni klasifikaciji dejavnosti in ne po novi standardni klasifikaciji. Organiziranost po novi standardni klasifikaciji res ni obvezna, vendar morajo po starem organizirani sindikati na nek način priti do podatkov za svoje članstvo. Imeti morajo torej denar za svojo podatkovno mrežo. Takšni sindikati pa imajo lahko po Mišičevem mnenju probleme tudi v primeru, da se delodajalci organizirajo po novi klasifikaciji. Združenje delodajalcev je v svojih informacijah že objavilo, da bodo sekcije organizirali po novi klasifikaciji. Če sindikati ne bodo imeli partnerja, se torej ne bodo imeli s kom pogajati.

Dogovor o plačah poleg eskalacije, regresa za letni dopust, uspešnosti določa tudi draginski dodatek. Ker je ta dodatek zaradi nizke inflacije po uvedbi davka na dodano vrednost predmet poskusov nekaterih sindikatov za svojo promocijo, Mišič predlaga, naj se draginski dodatek preračuna na bruto plače in na tej osnovi povečajo vse podpovprečne plače. Minimalni regres za letni dopust pa naj bi namesto letošnjih 102.000 znašal 107.000 tolarjev.

Mišič je svoj uvod zaključil z ugotovitvijo, da je iskanje skupnih strokovnih rešitev zelo zahtevna in dolgoročna naloga. Iskanje krivcev za slabosti le pri drugem partnerju pa po njegovem mnenju ne omogoča razvoja in ni v dobro delavcev. Mišič je tudi menil, da razvoja ne moremo graditi na prevelikih razlikah, ampak blaginji vseh.

V razpravi je sekretar združenja delodajalcev Vitko Roš najprej povedal, da se bodo delodajalci res organizirali skladno z enotno klasifikacijo dejavnosti, kar bo vplivalo na kolektivna pogajanja. Zavzel se je, da bi splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo ostala pri življenju, saj nekatere dejavnosti nimajo svoje pogodbe. Strinjal se je z Mišičem, da bi nove kolektivne pogodbe morali partnerji pripraviti skupaj, vendar pri tem ne povečati že visokih stroškov deloda-

Kako priti do ministra

Cvetka Gliha je kritizirala ministrstvo za promet, ker na vlogo, poslano pred več meseci, naj kolektivna pogodba za pošto velja tudi za različne kurirske službe, sploh ni odgovorilo. Brane Mišič je dodal, da ima sindikat več možnosti – počakati na zamenjavo sedanje ministra Antona Bergauerja, organizirati splošno stavko ali zapreti cesto. Mogoče pa bi sindikat do ministra prišel najlažje, če bi zgradili nov del avtoceste, saj bi minister zagotovo prišel na otvoritev.

Roš je še povedal, da nekatere sekcije delodajalcev nimajo močnih pogajalskih skupin in jih bodo morale šele oblikovati.

Stane Uhan, predstavnik Društva za vrednotenje dela, je začel z ugotovitvijo, da sedanji plačni sistem res ni dober in je potreben izboljšav. Plačni sistem bi morali harmonizirati z EU, tako kot to delamo za več deset drugih področij. Uhan je omenil tudi prakso v bavarski kovinski industriji, ki ima proizvodne delavce razvrščene v devet skupin, nameščence pa v osem. Bavarci vrednotijo le opravila, sistemizacije pa so zapisane kar v tarifnih pogodbah.

Osnovna plača naj bi bila po Uhanu čim manjša, še posebej pri menedžerjih. V Nemčiji tako menedžerji prejmejo iz naslova uspešnosti več kot polovico plače. Za takšno rešitev se bo pri nas težko dogovoriti tudi zaradi tega, ker je kar velik del menedžerjev premalo sposoben. Ko gre za spreminjanje plačnih sistemov, slaba podjetja s slabimi šefi ne kličejo strokovnjakov, vabijo jih le dobra podjetja z dobrimi sistemi plačevanja zaposlenih.

Za slabega je Uhan ocenil tudi dodatek za stalnost (po domače za minulo delo), saj daje največ nesposobnim menedžerjem, ki imajo visoke osnovne plače in tudi več let delovne dobe. Paradoks je, da zelo veliko iz tega naslova dobijo šefi, ki svoja podjetja vodijo zelo slabo. Doktor znanosti lahko v dobrem podjetju zasluži kakšnih 200.000 tolarjev, direktor manjšega sla-



Brane Mišič je med drugim menil, da je splošna kolektivna pogodba opravila svoje poslanstvo.

bega podjetja pa dvakrat več. Po Uhanovem mnenju so plače po individualnih pogodbah previsoke in izkrivljajo podatke o povprečnih plačah.

Še večji paradoks je, da v naših tekstilnih in usnjarskih podjetjih ob najnižjih plačah prihaja do stečajev, nemška podjetja z najvišjimi plačami pa so najbolj konkurenčna. Rešitev problemov podjetij torej ni v zniževanju plač, ampak zniževanju drugih stroškov. Najbolj bi morali znižati stroške materiala in države, plače v čevljarstvu so naprimer po vplivu na konkurenčnost šele na petem mestu.

Namesto naše klasične podjetniške filozofije »daj dam« bi morali uvesti filozofijo »dam daš«. Delavcu in drugim bi morali ponuditi obveznosti in odgovornosti ter na tej podlagi tudi primerne plače.

Če bi se pri najnižji plači harmonizirali z EU, bi namesto sedanjih 72.000 tolarjev ta znašala 126 do 135 tisočakov.

Uhan se je še potožil, da je društvo za vrednotenje dela dalo že več predlogov, kako izboljšati plačni sistem, vendar njihovi nikoli niso našli na plodna tla. Zavzel se je za imenovanje delovne skupine, ki bi v treh mesecih pripravila nove rešitve. Cilj pa bi moralo biti zmanjšanje razlik v plačah, kar bi dosegli s povečevanjem najnižjih plač in ne z zniževanjem najvišjih prejemkov.

Gregor Miklič je uvodoma ugotovil, da je treba plačni sistem ločiti od plačne politike. Plačni sistem smo po njegovem mnenju postavili leta 1989 in ta še danes temelji na sistemu osebnih dohodkov, točk in koeficientov. Plač, izraženih v tolarjih, v podjetjih skoraj ni. Prav zaradi tega je ZSSS predlagala, naj zakon o delovnih razmerjih definira plačo.

Miklič se je zavzel za to, da bi gibljivi del plače prejemali zlasti tisti, ki lahko bolj vplivajo na poslovanje. Delavec in tudi delovna skupina namreč po nekaterih izračunih lahko iz naslova uspešnosti prejmeta le deset odstotkov plače.

Ker ocene OECD govorijo o tem, da so naši sistemi kolektivnih pogodb preveč rigidni, se je Miklič zavzel za več kolektivnih pogodb dejav-

nosti. Pogodbe v podjetjih bi lahko le nadgrajevale tisto, kar bi urejale pogodbe za dejavnosti. Kar zadeva harmonizacijo z EU, pa je Miklič ugotovil, da evropskih standardov in sistemov ni, so le dobri ali manj dobri sistemi Nemčije, Avstrije in drugih držav. Za evropske standarde je mogoče šteti le tri konvencije, ki določajo starševski dopust, zaposlovanje za določen čas in omejevanja posredovanja delovne sile. Nekateri države najnižjih plač sploh ne poznajo.

Če bodo sindikati in delodajalci sodelovali lahko skupaj pridejo do boljšega plačnega sistema. Ker partnerja že zamujata, se Miklič boji, da bodo sedanji sistemi (usedline sistemov osebnih dohodkov) veljali še tako dolgo, kot bodo delali tisti, ki so jih spoznali v začetku svoje delovne kariere.

Miklič je tudi menil, da velika decentralizacija plačnega sistema ni potrebna. Plačna politika bi po njegovem mnenju morala biti za vse zaposlene enaka. Relativna razmerja pri usklajevanju plač pa zanj niso pomembna, važna je le zaščita vrednosti najnižjih plač.

Drago Bahun, predstavnik delodajalcev, sicer delavski direktor Gorenja, je menil, da bi se o novih rešitvah pri plačah morali dogovoriti predstavniki delodajalcev in delojemalcev, ki bi svoje dogovore kasneje v ekonomsko-socialnem svetu uskladili še z vlado. Plače po Bahunovem mnenju niso le problem stroke, ampak ureditve delovnih razmerij, te pa prav zdaj urejamo na novo.

Bahun je nasprotoval temu, da bi namesto izhodiščnih plač uporabljali osnovne plače. Če bi se za osnovne plače vseeno odločili, bi bilo treba spremeniti še kaj drugega.

Z oceno, da so izhodiščne plače v primerjavi z izplačanimi prenizke, se je strinjala Slavi Pirš, predstavnica strokovne službe delodajalcev. Leta 1991 so namreč izhodiščne plače pomenile 60 odstotkov izplačanih, sedaj pa le še 30 odstotkov. Sedanji plačni sistem, ki določa način usklajevanja plač z inflacijo, jamči tudi za enako rast dejanskih izplačil. Tudi Pirševa se je zavzela za iskanje možnosti povečanja stimulativenega nagrajevanja.

Predstavniki sindikatov dejavnosti so opozarjali zlasti na težave pri uresničevanju kolektivnih pogodb v svojih dejavnostih. Sandi Bartol je navedel prevelike razlike v plačah med menedžerji in trgovskimi delavci. Moti ga tudi to, da nekateri delavci prejmejo manj od minimalne plače. Te razlike so v podjetjih s tujimi lastniki še večje. Tone Rozman je opozoril, da so plače tekstilnih in usnjarskih delavcev preveč obremenjene. Zaradi tega v teh dveh vejah industrije le še preštevajo delavce, ki izgubljajo delo. Zaposleni zaradi tega sprašujejo, ali ti dve dejavnosti država sploh potrebuje, odgovorov pa nikjer ne dobijo. Branka Novak je dodala, da se tekstilna in čevljarstva podjetja ohranjajo pri življenju le na račun zelo nizkih plač. Tudi ona je menila, da si menedžerji izplačujejo visoke plače, ne glede na položaj podjetja. Jernej Jeršan je omenil zavračanje združenja pri GZS, ki gradbenim delavcem noče priznati za 12 odstotkov večjo zahtevnost, kot jo določa splošna kolektivna pogodba.

Po razpravi je Dušan Semolič ugotovil, da so tako Svobodni sindikati kot delodajalci pripravljeni začeti intenzivni dialog o plačah, kolektivnih pogodbah in s tem povezanih zadevah. Strokovne skupine, v katerih bodo sodelovali tudi predstavniki društva za vrednotenje dela, naj bi pripravile izhodišča, ki bi kasneje prišla tudi na dnevni red ekonomsko-socialnega sveta.

Franček Kavčič

PRAVNI SVETOVALEC

Lučka Böhm, svetovalka predsedstva ZSSS



Na pokojnino bo treba počakati vsaj pet let

Vprašanje: Rojena sem 21. 6. 1951. Zaposlena sem bila od 20. 5. 1969 do 24. 9. 1997. Po 28 letih pokojninske dobe sem bila odpuščena kot trajni tehnološki presežek. Sedem mesecev sem bila zaposlena na javnih delih. Maja 2000 mi preneha pravica do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti. Zaradi svoje starosti ne morem dobiti nove zaposlitve. Doslej se je pisalo zgolj o pogojih za upokojevanje po pokojninski reformi za zaposlene. Nič pa ni bilo napisanega o pogojih upokojevanja po reformi za nas brezposelne. Sem mati dveh otrok.

Odgovor: Leta 2000, ko vam poteče pravica do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti, boste stari 49 let. Imeli boste tudi 31 let pokojninske dobe.

Leta 2000 bo ženska za upokojevanje potrebovala vsaj 53 let in štiri mesece

starosti in hkrati vsaj 35 let pokojninske dobe. Pokojninsko dobo bo možno dokupiti, starosti pa žal ne. Za upokojevanje boste premladi za štiri leta in štiri mesece. Premladi ste celo za predčasno upokojevanje po sedanjem pokojninskem sistemu. Danes namreč ženska za predčasno upokojevanje potrebuje najmanj 30 let pokojninske dobe in hkrati najmanj 53 let starosti.

Računate lahko zgolj na redno starostno upokojevanje. Če ne bo prišlo kaj vmes, se boste lahko upokojili oktobra 2005. Takrat boste imeli že potrebnih 36 let pokojninske dobe, stari pa boste 54 let in več kot štiri mesece. Leta 2005 bo res zahtevana minimalna upokojitvena starost že najmanj 55 let, vendar se vam bo na račun dveh rojenih otrok lahko znižala že za sedem mesecev in pol.

Leta 2005 boste imeli 36 let pokojninske dobe tudi, če ne najdete nobene zaposlitve več. Paziti morate le, da vas zavod za zaposlovanje ne izbriše iz evidence brezposelnih oseb. Po reformi se vam bo namreč tudi doba brezposelnosti, prijavljena na zavodu za zaposlovanje, štela v pokojninsko dobo kot tako imenovana dodana doba.

Za moje pojme ste pri 49 letih še mlada ženska. Morda vaše nekdanje podjetje, ki je, kot pravite, uspešno zaključilo prisilno poravnavo, znova zaposluje? Povprašajte! Težko je razumeti, da prav brezposelni v vaši starosti tako težko najdejo zaposlitev! Ostanite pogumni! Postanite zahtevni! Od svoje referentke na zavodu za zaposlovanje zahtevajte, naj za vas išče možnosti za zaposlitev vsaj v javnih delih ali v okviru skladov dela. Številke o tistih, ki so tako našli zaposlitev za nedoločen čas, so spodbudne. Navsezadnje je pred vami še vsaj pet let do upokojitve.

Lado Rožič se zadnje dni največ ukvarja s problemi zaposlenih v Tovarni pohištva Brežice, v kateri poteka prisilna poravnava. Od 246 delavcev so jih 41 določili za trajno presežne, zanje pa niso predvideli odpravnin. Upravitelji prisilne poravnave trdijo, da drugi udeleženci poravnave temu nasprotujejo, ker sodna praksa odpravnin ne potrjuje.

Območna organizacija bo pri zahtevi za izplačilo odpravnin vztrajala, čeprav imajo pravniki

Pogovor z Ladom Rožičem, sekretarjem več območnih odborov Svobodnih sindikatov za Posavje

Ker so v Posavju v prejšnjih letih imeli skoraj dvajset stečajev večjih podjetij, ima naš sogovornik zdaj največ dela z zaposlenimi v manjših podjetjih in pri zasebnikih. Kar precej je primerov, ko se zaradi nestrpnosti delodajalcev do sindikata delavci v sindikat včlanijo kar na območju in nakazujejo članarino po položnicah. Posebnost Svobodnih sindikatov v Posavju je tudi dobro sodelovanje z inšpekcijo dela, nad katero se večina drugih sindikalistov zlasti pritožuje.

inšpekcijo doseči tako dobro sodelovanje, ob tem ko se marsikje druge sindikalisti nad njo le pritožujejo, pa je Rožič odgovoril: "S prejšnjimi inšpektorji tudi mi nismo bili zadovoljni. Ko pa sta prišla nova – Milena Rezec in Andrej Vizjak – smo z obema, ki sta naših let, takoj navezali dobre stike. Pri tem je tudi ostalo."

Kako lahko sindikalisti v podjetje pošljejo inšpektorje

o tem nekoliko različna mnenja. Da so na pravi poti, so prepričani tudi zaradi mnenja, ki sta ga 9. oktobra lani podpisala tako minister za pravosodje Tomaž Marušič kot minister za delo Tone Rop.

Mnenje obeh ministrstev se naslanja na 51., 106. in 160. člen zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. Ministrstvu menita, da je ključen 8. člen tega zakona, po katerem gre delavcem, ki jim delovno razmerje preneha na podlagi potrjene prisilne poravnave, tudi odpravnina po posebnem zakonu. Poseben zakon bi bil lahko tisti, ki bi urejal pravice zaposlenih pri insolventnih delodajalcih, ali pa matični zakon, ki ureja delovna razmerja ter pravice in dolžnosti iz pogodbe o zaposlitvi. Sprejetje zakona o jamstvenem skladu je možnost celovitega urejanja že negiralo. Zakon o jamstvenem skladu določa le jamstvo države, da bodo delavci tudi ob stečaju ali prisilni poravnavi deležni vsaj minimalnega obsega pravic.

Sočasno z zakonom o jamstvenem skladu je nastala tudi novela zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji, s katero je spremenjen že omenjeni 51. člen. Tudi po noveli pa imajo delavci enake pravice kot delavci podjetij, ki jim delovno razmerje preneha zaradi začetka stečajnega postopka.

Čeprav bo vprašanje odpravnin delavcev podjetij v prisilni poravnavi dokončno uredil novi zakon o delovnih razmerjih, obe ministrstvi menita, da daje novela zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji zadostno podlago za ureditev obsega

pravice delavcev do odpravnine. Problem tega mnenja je le ta, da gre le za mnenje, ne pa za tolmačenje.

Obe ministrstvi menita, da novela zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji obseg pravice do odpravnine prepušča zakonu o delovnih razmerjih. Tako bo konkretna pravica do odpravnine odvisna zlasti od novega zakona o delovnih razmerjih, ki bo v državnem zboru kmalu na vrsti za drugo branje.

Čeprav sta ministra podpisala takšno mnenje, pravniki gospodarske zbornice temu nasprotujejo. Pravniki ZSSS pa pravijo, da imajo presežni delavci podjetij v prisilni poravnavi pravico do odpravnine, vendar tega mnenja v pisni obliki še niso izdali.

Ker odpravnine predvideva tudi predlog zakona o delovnih razmerjih, bodo morebitne sodbe v škodo presežnih delavcev po Rožičevem mnenju le dokaz, da sodišča sodijo po pravilih gospodarske zbornice, da pri nas torej res nimamo pravne države.

Tudi v Posavju je prišlo do podaljševanja odpiralnega časa trgovin in s tem je povezanih problemov. Na tem območju so novi zasebni podjetniki odprli več novih trgovskih centrov, v katere privabljajo veliko kupcev iz sosednje Hrvaške. Številni prodajalci so prisiljeni delati do ene ure jutraj, saj morajo napolniti police in pripraviti blago za naslednji dan. V večini teh podjetij se zaposleni bojijo vstopiti v sindikat, ker šefi temu nasprotujejo. V teh razmerah se je v sindikat kar na območni organizaciji včlanilo prek 100 zaposlenih iz trgov-



Lado Rožič

skih podjetij. S temi člani so dogovorjeni, da lahko pravice uveljavljajo direktno na območni organizaciji. Kot pravi Rožič, ob hujših kršitvah pravic zaposlenih v takšno podjetje sindikat "pošlje" inšpekcijo dela. Narekovaj smo zapisali zaradi tega, ker sindikat inšpekcije ne more pošiljati, ampak lahko to le predlaga ali zahteva. "V konkretnem primeru, takšnih je bilo več deset, pokličem inšpektorja ali inšpektorico in jih tudi pisno obvestim, kakšne nepravilnosti se v podjetju dogajajo. Zadevo uredijo v nekaj dneh, o njihovih ugotovitvah dobim tudi povratno informacijo. V podjetju pa sploh ne vedo, da je za obisk inšpektorja kriv delavec, ki je naš član," pripoveduje Rožič. Na naše vprašanje, kako je območni organizaciji uspelo z

V trgovini prihaja tudi do koncentracije. Tudi v Posavju je Mercator praktično združil vse trgovske družbe, ki imajo trgovine na tem območju. Tako je v tem poslovnem sistemu zdaj tudi Posavje, največje trgovsko podjetje iz Brežic. Mercator je že ali še bo kupil tudi Jestvino in Dolenjko. Mercator pa kolektivno pogodbo dosledno spoštuje.

Velike probleme imajo zaposleni v podjetju Tron, ki se ukvarja s proizvodnjo in prodajo jagod. Ker so na območni organizaciji prejeli veliko pritožb zaposlenih, so začeli aktivnosti za ustanovitev sindikata v tem podjetju. Zatenkrat se je v vanj včlanilo 12 zaposlenih, ker je problemov res veliko, pričakujejo, da se bodo včlanili še drugi. Največji problem v tem podjetju (tudi v drugih kmetijskih in sadjarskih podjetjih) je plačevanje sezonskega dela. Ker domačinov za ta dela ni dovolj, prihaja do uvoza cenene delovne sile iz držav, nastalih iz bivše Jugoslavije in bivše Sovjetske zveze. Delodajalci to delovno silo grobo izkoriščajo. Marsikdo za ves mesec dela od jutra do mraka dobi v roke le kakšnih 100 mark, ves ostali zaslužek mu odtegnejo za bivanje, prehrano in prevoz. Mislim, da bi to vprašanje moral Sindikat KŽI začeti reševati na državni ravni. Rešitev bi bila, da sezonskih delavcev delodajalci ne bi smeli več plačevati slabše, kot je s kolektivno pogodbo določeno za naše delavce. Grobo izkoriščanje uvoženih sezonskih delavcev po Rožičevem mnenju škoduje ugledu naše države.

Pri podjetju Vino Brežice je območni organizaciji po petih letih

uspelo iztožiti vrnitev petih delavcev na delo. Tem delavcem bo VINO Brežice moralo za teh pet let izplačati plače skupaj z zamudnimi obrestmi. Zneski bodo kar veliki.

VINO Brežice ima težave tudi, ker mora za svoje nasade plačevati najemnino skladu kmetijskih zemljišč. V teh razmerah se pridelovanje več ne splača in podjetje je zaradi tega sprejelo program reševanja 20 presežnih delavcev. Zanje je, pravi Rožič, predvidelo prav vse, kar jim gre po zakonih in kolektivni pogodbi.

Kar 290 delavcev bivše Agrarie, proizvodnega in trgovskega podjetja, ki je pred leti šlo v stečaj, lahko v bližnji prihodnosti pričakuje poplačilo prvega dela prednostnih terjatev. Po Rožičevi oceni

bodo skupaj prejeli 110 milijonov tolarjev.

V Žitu Imperialu in Mercatorju Agrokombinatu Krško potekata izvensodni poravnavi. Za poravnavo, po kateri bodo delavci prejeli del svojih terjatev iz naslova premalo izplačanih plač, so se zaposleni odločili, ker želijo denar prejeti čim prej. Ker so se odpovali delu terjatev, so podjetju olajšali položaj, kar pomeni, da so sami prispevali k temu, da se podjetje obdrži in da s tem obdrži tudi delovna mesta. Izvensodna poravnava je uspešna, sindikat si to lahko šteje za uspeh.

V Termah Čatež je večina zaposlenih organizirana v samostojni podjetniški sindikat, 40 delavcev pa je povezanih v SGiT pri ZSSS. Pri območni organiza-

ciji pa iščejo pomoč tudi člani samostojnega podjetniškega sindikata. S tem sindikatom pa se o tem, da bi se povezali nazaj v SGiT, ni mogoče dogovoriti. Le v tem primeru bi namreč območna organizacija njihovim članom lahko nudila pravno pomoč. Čeprav Terme sodijo med dobra podjetja, ki dajejo zaposlenim vse, kar določa kolektivna pogodba, se tudi v njih delavcem Term dogajajo krivice; povzročajo jih posamezni direktorji. Sicer pa je položaj v gostinstvu in turizmu dober, zato območna organizacija v tej dejavnosti nima toliko dela kot pred leti.

Na naše vprašanje, ali je prizadevanje območne organizacije za delavce bivšega remontnega zavoda Bregana dalo kaj sadov, je Rožič po-

vedal, da so prejeli sodbo pritožbenega sodišča, po kateri bi se 28 delavcev moralo vrniti na delo. Ker se je ministrstvo na sodbo pritožilo, zadeva še ni pravomočna.

Rožič je za konec pogovora omenil še dve zanimivosti. Pri eni od prijav zaradi spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je sindikalni zaupnik želel prisostvovati izpovedi posameznika. Zaupnik ni mogel razumeti, da bi s tem kršil pravico prizadetega do varstva osebnih podatkov. Spominja se tudi, da je ena od prizadetih na sodišču pod prisego pričala o tem, da je bilo pred leti v nekem podjetju kriterij za določanje presežnih delavcev to, ali je delavka spala z direktorjem ali ne.

Franček Kavčič

Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije

V družbi za varovanje G 7 – sektor Ljubljana ustanovili sindikalno organizacijo

Med bolj organizirane in večje službe na področju zasebnega varovanja spada tudi družba G 7, ki je v letu 1996 nastala z združitvijo več varnostnih podjetij. Svojo dejavnost so razširili na precejšen del Republike Slovenije, imajo že skoraj 300 delavcev. Čeprav smo v Sindikatu komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije skušali pri njih organizirati sindikat, nismo imeli pravega uspeha. V naš sindikat so se vključevali le posamezniki, ki so prihajali po pomoč zaradi problemov. Ko smo skušali ustanoviti sindikat v tej družbi, pa smo naveli na bojazen zaposlenih za svoje delo. Bali so se reakcije uprave podjetja, ki je odločno menila, da pri njih zaposleni sindikata ne potrebujejo.

S širitvijo dejavnosti so v družbi G 7 prevzemali tudi varnostnike iz podjetij, ki so hoteli ostati med člani našega sindikata. To nam je omogočilo, da smo pretekli teden v prostorih območne organizacije ZSSS Ljubljane in okolice organizirali ustanovni sestanek sindikata varnostne družbe G 7. Dosedanjim posameznim članom se je pridružilo še novih 20 varnostnikov. Sprejeli so pravila in se odločili, da bodo pravna oseba, izvolili so petčlanski izvršilni odbor, tričlanski nadzorni odbor. Za sindikalnega zaupnika so izvolili Go-

razda Majerja. Pričakujemo, da se bo še kdo odločil za članstvo v našem sindikatu, zato bomo skušali vse zaposlene seznaniti z ustanovitvijo. Vest o tem bomo skušali objaviti v biltenu podjetja G 7.

Ko bomo novo organizacijo tudi uradno registrirali, bomo vodstvo podjetja obvestili o ustanovitvi in

pooblaščenem sindikalnem zaupniku. Ta bo namreč kot predstavnik delavcev z vodstvom podjetja urejal vse zadeve s področja pravic iz delovnega razmerja in drugih zadev, ki so po zakonu in kolektivni pogodbi opredeljene kot skupni interes. Računamo tudi, da bo vodstvo družbe s sindikatom

urejalo vse probleme v podjetju, tako glede delovnih pogojev, izobraževanja, varstva pri delu, priпадnosti kolektivu in povsod, kjer lahko skupaj oblikujemo stališča, zahteve in rešitve, o katerih odločajo državni in drugi organi. Po ustanovitvi SKVNS v G 7 pričakujemo, da bodo tako pri njih kot tudi drugih varnostnih družbah prenehali nasprotovati ustanovitvi našega sindikata in šikanirati tiste, ki se odločijo vstopiti v sindikat. Pričakujemo, da bodo vodstva podjetij s sindikatom navezala partnerske odnose.

Miloš Mikolič, sekretar SKVNS



Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije

Minister za obrambo Franc Demšar je obljubil pomoč pri sprejemanju kolektivne pogodbe

V sindikatu poklicnega gasilstva Slovenije smo v začetku letošnjega leta pripravili novo kolektivno pogodbo za našo dejavnost. Nanjo nam nobena od občin - ustanoviteljic gasilskih zavodov ni poslala nobenih pripomb na kateri koli člen. Čeprav po našem mnenju ustanoviteljice nimajo razlogov za odklanjanje pogajanj in kasnejšega podpisa pogodbe, do tega še ni prišlo.

To pa je bila tudi osnovna zadeva, o kateri smo se želeli pogovoriti z ministrom Francem Demšarjem. Minister je našo delegacijo (v njej smo bili predsednik

SPGS Bogdan Godnič, podpredsednik Leon Pilinger in podpisani) sprejel 25. oktobra. Na pogovoru je sodeloval tudi Bojan Ušeničnik, direktor Uprave Republike Slovenije za zaščito in reševanje. Načeli smo še več drugih vprašanj, zlasti ureditev statusa poklicnega gasilca. Ministra smo opozorili na težave pri zagotavljanju sredstev za primerno plačilo dela, na neurejen položaj zaposlenih, na delovne pogoje, izobraževanje in na problem zagotavljanja primernih počitniških zmogljivosti. Minister Franci Demšar je zagotovil povečana proračun-

ska sredstva za gasilsko dejavnost. Pri sprejemanju in uveljavitvi kolektivne pogodbe dejavnosti pa nam je obljubil pomoč strokovnjakov iz njihove pravne službe. Direktorja uprave Bojana Ušeničnika je minister pooblastil, da ob pomoči regionalnih uprav pospeši sprejem kolektivne pogodbe za poklicno gasilstvo. V ožji operativni skupini za uresničitev dogovorov sva iz sindikata, Leon Pilinger in podpisani. Minister nam je obljubil nadaljnje sodelovanje in tudi medsebojno obveščanje.

Miloš Mikolič, sekretar SPGS

Delovno okolje po meri delavca

Pogovor s Petrom Zupanom, varnostnim inženirjem v Iskraemecu, letošnjim nagrajencem Fundacije Avgusta Kuharja

Leta 1996 je Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije ustanovila Fundacijo Avgusta Kuharja, poimenovano po starosti slovenskih varnostnih inženirjev. S pomočjo donatorjev, med katerimi je tudi ZSSS, fundacija od ustanovitve dalje podeljuje nagrado in priznanja Avgusta Kuharja. Namen nagrade in priznanj je v javnosti krepiti zavest o pomenu strokovnega varovanja zdravja na delovnem mestu in hkrati tudi o stroki varnosti in zdravja pri delu sami. Letošnji nagrajenec je inž. Peter Zupan, dolgoletni vodja službe varnosti in zdravja pri delu v kranjskem podjetju Iskraemeco d. d. Nagrado je prejel za sistem varnosti in zdravja pri delu, ki ga je vpeljal v tej gospodarski družbi. Zupan je hkrati že pet let neprofesionalni delavski direktor. Seveda nas je zanimalo, kakšen je sistem varnosti in zdravja pri delu, ki ga je uvedel Peter Zupan, zato smo se odpravili v Iskraemeco na pogovor z njim.

Zupan se z varnostjo in zdravjem pri delu ukvarja že od leta 1974, ko je bil zaposlen v podjetju za vzdrževanje Iskra, ki je skrbelo za vzdrževanje naprav v vsej Iskri Elektromehaniki. Tako se je takrat imenovalo podjetje, iz katerega je kasneje izšlo podjetje Iskra Števec, kasnejše podjetje Iskraemeco.

“V tej službi v Iskraemecu sem od vsega začetka sam, torej skoraj deset let že, odkar se je podjetje izluščilo iz Iskrinega sistema,” je dejal Peter Zupan. “Pri tem delu mi je v največje zadovoljstvo, da sem uspel varstvo pri delu integrirati v ostala področja dela. Tako imajo urejeno to službo v razvitih evropskih državah. Varstvo pri delu mora biti v podjetju organizirano v vseh strukturah oziroma področjih dela, od tehnologije, razvoja, nabave, kadrovske službe, izobraževanja itd. Pri tem je pomembna tudi osveščenost ljudi, zaposleni se morajo zavedati, da so vsi ukrepi iz varstva pri delu njim v prid.

Moje načelo je: delovno okolje se mora prilagoditi delavcu, njegovi velikosti, načinu dela itd. in ne obratno.”

Ali je to ob tekočem traku mogoče?

Lepo je, če se v podjetju tekočemu traku izognejo, kot smo se v Iskraemecu. Če ne, pa je mogoče delavke za trakom premeščati z enega dela na drugega, da delo ni preveč monotono, da so obremenitve telesa različne in da se spreminja tudi zahtevnost dela. Da se ljudje ne navadijo enega in istega dela in pri njem ostanejo vso delovno dobo. Treba bi jih bilo osvestiti, da je rotacija na delovnem mestu za njih dobra, da je nekaj najhujšega vso delovno dobo delati eno in isto opravilo, v nedogled ponavljati iste gibe. Premalokrat pomislimo, da gre pri tem za poneumljanje ljudi. Ljudje delajo pogosto tako enostavne operacije, da jih imajo res za delovne stroje.

Ali ljudje sprejemajo premeščanje z enega dela k drugemu?

Vsi imamo odpor proti rotacijam. Delavec zato, ker se je navadil svojega dela in ga kvalitetno opravlja. Njegov mojster je zadovoljen z njim, ker ima zanesljivega delavca. Direktor je zadovoljen, ker vse teče kot po maslu.

Dokler gre ... Ko zaradi enoličnega dela obremenjeni del telesa oslabi, nastane bolezen iz de-

la, zožena delovna sposobnost. Take delavce je potem treba premestiti na druga, zanje primerna delovna mesta. Pri tem lahko nastanejo veliki problemi, saj takih delovnih mest v podjetjih ponavadi ni dovolj.

V Iskraemecu ste tudi delavski direktor. Menda ste ta položaj dodobra izkoristili za uveljavljanje področja varnosti in zdravja pri delu.

Delavski direktor naj bi pri kapitalu zastopal in predstavljal interese zaposlenih. Zastopal naj bi jih torej tudi na področju varnega, zdravega dela. Delavski direktor ima veliko možnosti, da zadeve iz varstva in zdravja pri delu predstavi na kolegijih uprave, torej tam, kjer obstoji dejanska možnost, da se kaj ukrene. Dobiva zelo veliko koristnih podatkov, ki mu služijo za analize ali pravočasno ukrepanje. Denimo: lahko opozori, kaj bi bilo treba vnesti v naložbene načrte za izboljšanje delovnih pogojev.



Iskraemeco: Lahko bi bila zgled mnogim podjetjem, kako urediti medčloveške odnose ter zagotoviti varno in zdravo delovno okolje.

Pri nas je razširjeno mnenje, da je varnost pri delu strošek.

Varstvo pri delu pri nas je res podrejeno kapitalu, dobičku. Delodajalci se še ne zavedajo dovolj, da sta varnost in zdravje pri delu ekonomski kategoriji. Če več v delavca vložiš, več dobiš nazaj. Zdrav in varen delavec bo produktiven.

Predvsem v večjih podjetjih, tistih s koreninami v prejšnjem sistemu, še niso razumeli, kdo je lastnik in kdo je odgovoren. Ne zavedajo se še, da

bo moral plačati odškodnino tisti, ki je za škodo odgovoren, ki jo je povzročil. Pri zasebnikih je to povsem jasno, v velikih podjetjih pa manj.

Pravijo, da bo pri nas zavladal red na tem področju, ko se bodo uveljavile visoke odškodnine za poškodbe pri delu, podobne tistim v razvitih državah.

Visoke odškodnine se bodo sčasoma pojavile tudi pri nas, in zaradi njih se bodo razmere hitreje uredile.

Pri odmeri odškodnine je v tujini bistvenega pomena, ali se poškoduje mlad ali star delavec. Za mladega, ki ima še vse življenje pred seboj, je ta mnogo višja (v ZDA na primer). Tako bo odškodnina za popolno invalidnost v višini dveh ali treh milijonov mark tudi pri nas nekaj običajnega. Odškodninske in civilne tožbe proti odgovornim za nesrečo pri delu nas bodo kar precej zresnile.

V tujini zavarovalnice zelo upoštevajo, ali podjetje nima nesreč pri delu in če ima urejeno varstvo pri delu. Pri nas pa to ni ravno razširjeno, mar ne?

No, je že. Zavarovalnica Triglav nas je dala v prvo skupino, kjer je zavarovalnina kar občutno nižja kot v drugi skupini. Iz tega naslova imamo letno kar velik prihranek. Zavarovalnica spremlja podatke o številu nezgodnih dogodkov in o odškodninskih zahtevkih.

V ZDA sem videl, kako imajo to urejeno: če kaduš, plačaš višje zavarovanje, če piješ, te niti ne čejo zavarovati. Če pretečeš določeno razdaljo v določenem času, dobiš popust, če zavarovanja ne izkoristiš, spet dobiš popust itd.

Iskraemeco je eno maloštevilnih podjetij, ki je ohranilo precej tako imenovanega družbenega standarda zaposlenih,

kakršnega so delavci imeli v prejšnjem sistemu. Kako vam je uspelo?

Za Iskraemeco je zelo dobro, da smo uspeli ohraniti dobre plati prejšnjega sistema: obratno ambulantno, preventivne zdravniške preglede, tudi ginekološke in preglede oči, zobno ambulantno, letovanje, stanovanjska posojila, kolektivno nezgodno zavarovanje za zaposlene, zavarovanje na službenih poteh.

Kako smo jih uspeli ohraniti? O teh stvareh smo se pogovorili takole: povedali smo, da so zaposleni upravičeni do takih in takih odškodnin, možnost, da bo do nezgod prišlo in bo podjetje to moralo plačati, pa zmanjšujejo ti in ti ukrepi. Nikogar nismo silili, da mora storiti to ali ono, le predstavili smo vse možnosti. Na take stvari se pa direktorji zelo dobro spoznajo ...

Najbolj sem vesel, da sem uspel

vodstvo prepričati o koristnosti vlaganja v zdravje in varnost pri delu, ne jim vsiliti to spoznanje.

Zelo pomembno je delovno okolje, mikroklima na primer.

Pri delovnem okolju gre za preprič, temperaturo, vlago, osvetljenost, hrup itd. Za te pogoje ne smemo samozadovoljno reči, da smo jih spravili v okviru dovoljenih količin, ampak moramo težiti k čim boljšim rezultatom. Zakaj? Ker bodo delavci bolj zdravi in zadovoljni in zato boljši delavci. In tudi

zato, ker se meje normativov v razvitem svetu stalno znižujejo in tisto, kar je zdaj dober dosežek, če nekaj let ne bo več v mejah normativov.

V podjetju ste edini varnostni inženir. Kako zmorete vse delo, saj mora varnostni inženir obvladovati kar široko področje znanja?

Dejal sem že, da bi bilo to področje nemogoče voditi, če dejavnost varnostnega inženirja ne bi bila integrirana z delom še drugih ljudi v podjetju. Glede širine področja pa mislim, da je najbolj pomembno, da se znate obrniti na prave ljudi, če česa ne veste. Jaz izjemno dobro sodelujem z Zavodom za varstvo pri delu Ljubljana, z Inštitutom za varstvo pri delu Maribor, tudi s podjetji za varstvo pri delu, in z drugimi varnostnimi inženirji.

Ali lahko ocenite stanje varstva in zdravja pri delu v Sloveniji?

Stanje je težko ocenjevati, ker nimamo enotnih analiz. Razpoložljivi podatki pa niso razveseljivi. Toliko smrtnih primerov pri delu kot v Sloveniji v razvitem svetu ni, tudi pogostnost nezgod in poškodb pri delu je prevelika.

Delovni pogoji so preslabi, v podjetjih se preveč vlaga v proizvodnjo, premalo pa v delavca. To se vidi tudi iz statusa služb varstva pri delu. Varnostni inženirji so bili v krizah podjetij (v začetku 90-ih let) med prvimi na seznamu presežnih delavcev. No, jaz sem prepričan, da zunanji sodelavci ne morejo pokriti varstva pri delu tako dobro, kot v podjetju zaposlen strokovnjak. To velja tudi za mala podjetja, ki se izgovarjajo, da bi bila zaposlitev varnostnega inženirja za njih prevelik strošek. Tem je treba dopovedati, da so oni, lastniki podjetja, odgovorni za nezgode, čeprav so najeli službo, ki skrbi za varnost pri delu.

Novi zakon o zdravju in varnosti pri delu je bil sporejet letos poleti. Podzakonske akte pa naj bi v dveh letih pripravila ustrezna



Peter Zupan: Varnost in zdravje pri delu sta predvsem ekonomski kategoriji in dosti manj strošek kot korist podjetij.

ministrstva. Časa za to je torej še dovolj ...

Ne, ni ga veliko, saj bi moral zakon v teh dveh letih že polno živeti. No, nekaj teh podzakonskih predpisov je že pripravljenih. Vsi so prilagojeni evropskim smernicam.

V Iskraemecu ne zastajamo za njimi, saj denimo že osem let pošiljamo ljudi na preventivne okulistične preglede.

To je bila zelo dobra odločitev: pokazalo se je, da imajo zlasti mladi, ki so veliko pred računalniki v službi in potem še doma, velike težave z očmi.

V obrazložitvi za nagrado piše, da

ste tudi višino delovnih pultov v tovarni prilagodili ergonomiji posameznih delavk.

Tehnologi dobijo tabele, kako visoko mizo mora imeti posameznik glede na njegovo višino. Nekaj tega se da urediti z višinsko nastavljivimi stoli. Če pa gre za zelo veliko razliko v telesni višini, je pa treba višino mize prilagoditi. Gre za to, da nekdo razmišlja tudi o tem, da se v posameznih primerih težave ne da urediti samo s prilagodljivim stolom. Pri nas imamo že nekaj delovnih mest, kjer je mogoče delati sede ali stoje. Ali pa pri stroju dva delavca zamenjajeta delovne operacije.

Država podpira tako imenovana invalidska podjetja, v vašem podjetju pa te možnosti ne izkoriščate, čeprav imate več kot 50 invalidov.

Zaposlenih imamo okoli 50 invalidov. Invalidskega podjetja nimamo, invalidi so razporejeni po podjetju med zdrave delavce. Za delavko v montaži, ki je imela prometno nesrečo in je zdaj para-

Izvilleček iz utemeljitve o podelitvi nagrade Petru Zupanu

Za delniško družbo Iskraemeco je značilen ne le občutek odgovornosti za zaposlitev in zagotovitev produktivnega dela zaposlenim, temveč tudi izrazita kultura varnosti. Predstavniki uprave in vodstveni delavci Iskraemeco priznavajo, da je varnostnemu inženirju Petru Zupanu uspelo pridobiti vodstvo in zaposlene za načela sprejemanja poslovnih in drugih odločitev, ki nujno upoštevajo varnost in zdravje pri delu. Ta pristop je bil izrazit med petletnim mandatom, v katerem je bil Peter Zupan kot izvoljeni delavski direktor član dvočlanske uprave delniške družbe Iskraemeco.

Varnostni inženir Peter Zupan je učinkovito uveljavil načela stroke varnosti in zdravja pri delu v poslovnih politikah delniške družbe Iskraemeco. Kultura varnega dela se je izrazila v vključitvi varnosti in zdravja pri delu kot temeljnih strateških ciljev v standarde kakovosti in poslovne odličnosti. Upoštevanje takšne preventivnega varovanja zdravja zaposlenih tako pri sprejemanju poslovnih odločitev, odločitev o organizaciji proizvodnega procesa ter naložbenih odločitvah je viden izraz takšne poslovne politike in kulture varnosti. Kot delavski direktor je znal zaposlene pridobiti za ustvarjalno soupravljanje na področju varnosti in zdravja pri delu. Delniška družba Iskraemeco je tako postala vzor kulture varnosti v regiji.

plegik, smo uredili parkirni prostor, dostop do delovnega mesta in sanitarije tako, da lahko pride na delo in normalno dela na svojem delovnem mestu. Sindikat pa je organiziral odzivno zbiralno akcijo med delavci za dvigalo v njeni hiši.

Ob omenjanju invalidskega podjetja dobim kar slab okus, to zveni nekako kot 'geto'. Invalidi se ne počutijo invalide, če delajo med drugimi delavci, in upam, da nam ne bo treba ustanavljati invalidskega podjetja.

B. R.

Podelitev nagrad in priznanj Fundacije Avgusta Kuharja

To sredo je Fundacija Avgusta Kuharja, ki jo je leta 1996 ustanovila Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije, že tretjič podelila nagrado Avgusta Kuharja in priznanja varnostnim inženirjem, ki so se v zadnjem obdobju najbolj odlikovali pri tem vse pomembnejšem področju dela v gospodarskih družbah. Svečanost je bila imeniten uvod v peti mednarodni simpozij o varnosti in zdravju pri delu, ki ga je pripravila Zveza društev varnostnih inženirjev Slovenije.

Varnost in zdravje pri delu postajata v podjetjih vse pomembnejši postavki pri doseganju večje konkurenčnosti na svetovnem trgu. Ne gre le za večji ugled, ki ga varno podjetje uživa v poslovnih krogih, gre preprosto za čisto ekonomijo: v zaostrenih konkurenčnih pogojih so podjetja prisiljena poslovati s čim manj stroškov zaradi poškodb in drugih zdravstvenih okvar zaposlenih. In ne nazadnje: ob slabem varstvu pri delu ni vrhun-

sko uspešnega podjetja in ne bogate družbe.

Letos sprejeti evropsko naravnani novi zakon o zdravju in varnosti pri delu je utemeljil odgovornost lastnikov kapitala pri ureditvi varnega in zdravju neškodljivega delovnega procesa in njihovo finančno odgovornost pri poškodbah in nesrečah pri delu ter zmanjšani delovni sposobnosti zaradi nevarnega dela.

Podjetja v Sloveniji bodo morala na tem področju še veliko delati, da se bodo približala razmeram v razvitih državah. Nekatera pa so to ravno že dosegla.

Letos je nagrado Avgusta Kuharja dobil inž. Peter Zupan, varnostni inženir iz družbe Iskraemeco, za sistem varnosti in zdravja pri delu v podjetju Iskraemeco.

Priznanja za aktivno delo v društvenih varnostnih inženirjev so prejeli Jože Miklavc, član Društva varnostnih inženirjev Velenje, Everist Muzlovič



S podelitve nagrad in priznanj varnostnim inženirjem

iz Društva varnostnih tehnikov in inženirjev Maribor, Milan Rebrec iz Društva strokovnih delavcev za varnost delovnega, bivalnega in naravnega okolja Pomurja, Ivan Rozman, član Sekcije varnostnih inženirjev v kmetijstvu pri ZVIS, Florjan Zabret, član Društva varnostnih inženirjev Gorenjske, Milan Zega iz Društva varnostnih inženirjev Koper, Stane Ocvirk iz

Društva varnostnih inženirjev Celje ter Zlatko Šorman in Jože Nadu iz Društva varnostnih inženirjev Ljubljana.

Posebno priznanje Avgusta Kuharja za prispevek k ukinitvi azbestne proizvodnje pa je prejela skupina strokovnih delavcev službe varstva pri delu Salonita, Zvonimir Kristančič, Miran Gabrijelčič, Milko Ruter in Andra Mezek.

B. R.

Potem ko je 130 delavk in delavcev lendavskega Indipa ob pomoči območnega odbora Sindikata tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije v Pomurju napovedalo protestni zbor pred vladno palačo v Ljubljani, o čemer smo poročali v prejšnji številki Nove Delavske enotnosti, so na ministrstvu za gospodarske dejavnosti vendarle pripravili pogovor o reševanju Indipovih problemov. Na njem so sodelovali državni sekretar v ministrstvu za gospodarske dejavnosti **dr. Boris Suštar** s sodelavci, direktor Indipa **Alojz Vuk**, predstavniki Nove Ljubljanske banke-Pomurske banke, predstavnik Slovenske razvojne družbe in sekretar območnega odbora sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v Pomurju **Danilo Šipoš**.



Predsednica sindikata v Indipu Jožefa Žerdin je delavke na zboru seznanila z aktualnimi razmerami v podjetju.

Delavke Indipa še vedno čakajo na avgustovske plače

Agonija v Indipu se nadaljuje

Kdaj bo Indip dobil poroštvo za dolgoročni kredit?

Delavke in delavci Indipa so napovedali protestni zbor pred vladno palačo, ker niso dobili zagotovila, da bo vlada njihovega podjetja dala poroštvo za dolgoročni kredit, s katerim bi Indip poplačal stare terjatve iz leta 1995, zaradi katerih ima domala nerešljive likvidnostne probleme.

Na sestanku, ki so ga na ministrstvu za gospodarske dejavnosti pripravili dan pred napovedanim protestnim zborom, so se po triurnih pogajanjih dogovorili, da bo vlada Indipu dala poroštvo za najetje dolgoročnega bančnega kredita, vendar ob pogoju, če bo vodstvo podjetja izpolnilo določene dodatne zahteve. Gre za zahteve v zvezi s kapitalizacijo terjatev, z reševanjem nekaterih notranjih problemov, z nujnimi kadrovskimi okrepitvami v podjetju ter v zvezi s kreditnimi pogoji. Vodstvo je imelo čas za odgovor na dodatne zahteve do konca prejšnjega tedna.

Državni sekretar dr. Boris Suštar je po Šipoševih besedah na sestanku zagotovil, da bo komisiji za dodeljevanje poroštev podal pozitivno mnenje v zvezi z Indi-

povo vlogo, če bo od vodstva podjetja dobil pozitivne odgovore na dodatne zahteve.

Zaradi zagotovil pristojnih, da bo podjetje dobilo poroštvo za dolgoročni kredit, so delavke Indipa za nedoločen čas preložile protestni zbor, ki je bil napovedan za 4. novembra. Odprto pa ostaja vprašanje, kdaj naj bi Indip dobil omenjeno poroštvo, saj je za to potrebno izpeljati določen postopek. Delavke in delavci, ki so že tretji mesec brez plač, pa morajo do takrat preživeti.



Ali bo vlada Indipu zagotovila poroštvo za okoli 60 milijonov tolarjev kredita za odplačilo starih obveznosti ter s tem omogočila ohranitev 130 delovnih mest?

Delavke in delavci terjajo avgustovske plače

Po besedah Danila Šipoša je sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije po pogovoru na ministrstvu za gospodarske dejavnosti vodstvu podjetja postavil zahtevo, da pri izplačilu plač upošteva roke, ki jih določa kolektivna pogodba. Glede na to, da podjetje delavkam in delavcem dolguje plače za avgust (za avgust so zaposleni prejeli samo 10.000 tolarjev) in september, je sindikat

terjal izplačilo avgustovske plače do konca prejšnjega tedna oziroma do 5. novembra. Delavke in delavci so zapretili, da bodo protestni shod pred vladno palačo v Ljubljani izvedli še ta teden, če plač ne bo!

Očitno pa ima Indip velike likvidnostne probleme, saj je na dan, ko so delavci terjali izplačilo avgustovskih plač, direktor poskušal vse mogoče, da bi zagotovil sredstva vsaj za delno izplačilo zaostalih plač. Med drugim je obiskal tudi lendavskega župana, ki pa mu prav tako očitno ni mogel veliko pomagati. Tako delavke in delavci Indipa do konca prejšnjega tedna še niso dobili niti avgustovskih plač.

Po šihu v petek so se delavke in delavci Indipa sestali na zboru. Predsednica Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v podjetju **Jožefa Žerdin** jih je najprej seznanila z aktualnimi razmerami, nato pa se je postavilo vprašanje kako naprej. Če bi delavke prenehale delati, bi to še dodatno omajalo že tako in tako močno omajan položaj podjetja. V primeru stečaja pa delavke in delavci nadomestila za čas brezposelnosti verjetno ne bi prejeli pred koncem leta, ali pa še to ne. Kako bi ta čas preživel? Če bodo

delavke in delavci nadaljevali z delom, pa jim očitno trenutno nihče ne more zagotoviti, kdaj bodo dobili vsaj avgustovsko plačo. Delavke, ki so že tretji mesec brez plače, so se na zboru spraševale, kaj naj storijo: ali naj še naprej delajo zastonj in tvegajo, da bodo še bolj ogoljufane, kot dejansko že so, ali pa naj nehajo delati in tako še dodatno ogrozijo svoja delovna mesta, do katerih bodo v kakšnem drugem podjetju ob visoki stopnji brezposelnosti v Lendavi zelo težko prišli!

Na zboru je prišla do izraza vsa človeška stiska, v katero so delavke in delavce Indipa pah-njeni. Delavke v svojih prizadejih, vendar hkrati dostojanstvenih nastopih, niso skoparile s kritikami na račun bivšega "odstopljenega" direktorja Ernesta Horvata, naše ekonomske politike, vlade ter drugih pristojnih, ki so dopustili, da se je zaradi starih terjatev v tako kritičnem položaju znašlo podjetje, ki ima naročila, delo, trg in perspektivo in ki tekoče pozitivno posluje.

Težka odločitev

Odločitev kaj naj storijo, je bila za 130 delavk izjemno težka – pretežka, da bi jo lahko sprejele že v petek. Zaradi tega so se ponižane, razžaljene, razočarane in s solzami v očeh razšle. Vendar pa so se razšle z dvignjeno glavo, saj so same leta in leta izredno prizadevno delale, če je bilo treba – in velikokrat je bilo treba – tudi ob sobotah, nedeljah in praznikih, za ohranitev tovarne pa so se kljub skromnim plačam odpovedale kar trem letnim regresom za letni dopust.

"Vlada je imela in ima do nas mačehovski odnos. Očitno zanj obstajajo v tej deželi državljani prvega in drugega reda, odvisno od tega, ali živijo bližje ali dalje od metropole in od tega s čim se ukvarjajo," so med drugim povedale delavke Indipa. "Kako naj sicer razumemo, da je vlada denimo dvema kmetoma zagotovila za razvoj dejavnosti preko 100 milijonov tolarjev nepovratnih sredstev, Indipu pa ni dala pravočasno poročstva za maj kot 60 milijonov tolarjev kredita, čeprav daje podjetje delo in kruh 130 delavcem in njihovim družinam in čeprav bi kredit vrnil. Naj razume, kdor more!"

T. K.

Uničenje in ne ukinjanje Hmezada Kmetijstva Žalec

Konec oktobra se je iztekkel čas preživetja, ki ga je ministrstvo za kmetijstvo dalo prek Perutnine Ptuj delavcem Hmezada Kmetijstva Žalec po razglasitvi stečaja 15. 3. 1999. To je bil čas, v katerem smo delavci, 160 nas je bilo, dokazali, da znamo, zmoredno in hočemo delati, pa nam lokalna politika in pokvarjeni bankir tega ne pustita.

Da, prav ste prebrali, nesrečo v obliki dolgotrajne nizke cene osnovnega produkta hmelja, ki jo je spremljalo nekaj napačnih poslovnih odločitev v živinoreji, s katastrofalnimi posledicami, je izkoristila tista lokalna politika, ki si je desetletje prizadevala uničiti vse, kar je od nekoč močnega Hmezada še ostalo. Pri tem ji je pomagala predvsem tista ekonomska kategorija, ki je imela v preteklosti od tega istega Hmezada ogromne koristi, to je banka, ki je te delavce končno tudi pokopala.

Kako in zakaj? Čeprav sta država in ustrezno ministrstvo pripravljena pomagati v smislu reševanja organizirane kmetijske proizvodnje preko zakona o resanaciji, je bankir rekel ne. Posamezniki so namreč spoznali, da je nastopila edinstvena priložnost za ponovno prerazporeditev Savinjske doline, ki ni nikoli imela zadosti obdelovalnih površin.

Samo z uničenjem Hmezada je možno uničiti tudi vse arhive, ki marsikatero denacionalizacijsko zadevo kažejo v drugi luči, kot pa jo v zahtevkih prikazujejo upravičenci. Nihče ne bo ničesar več preprekal. Vse, tudi prostovoljne pogodbe in potrdila o plačilih za zemljišča, bo zagorelo. Delavcem uničenega podjetja je bil izstavljen račun za številne nepravilnosti iz preteklosti, samo oni in edino oni so plačali za vse, kar se je in ni dogodilo v preteklih petdesetih letih v savinjskem kmetijstvu. Vsa vodilna nomenklatura je zase dobro poskrbela in poplačilo v obliki uničenja eksistence večinskega dela delavcev bo za krvi željne verjetno slaba uteha. Na cesti smo namreč izključno tisti, ki smo se ob agrarni reformi šele rodili in smo nosili kratke hlačke, ko so se izvajali drugi ukrepi v smislu združevanja zemljišč.

Vsi, ki so preko Perutnine Ptuj pod novim vodstvom dokazali, da znajo pridelati hmelj, ki je potem čudežno zagorel v skladišču, se že dolgo vedajo, da so samo sredstvo za igre višjih oblik, zato ni naključje, da so bili vsi stroji, s katerimi so obdelovali prek tisoč hektarov polj in še enkrat toliko hmeljišč, prodani prekupevalcu in se po razprodaji ni odprlo niti eno delovno mesto.

Ravno tako ni naključje, da je bil onemogočen vsakdo, ki bi želel nadaljevati živinorejsko proizvodnjo, na ta način, da je bil v kali zatrt vsak po-

izkus ohranitve obdelovalnih površin okoli farm. Farme, ki so v svojem najboljšem času zagotavljale šest milijonov litrov mleka letno, v zadnjem času pa svinjsko in goveje meso, so prodane za druge namene, kar pomeni, da tudi tukaj za vsega hudega vajene govedorejske delavce ne bo dela.

Hmezad Kmetijstvo Žalec je, če upoštevamo še požar, uničen in ne ukinjen. Delavci smo izigrani, prevarani in nagnani zato, ker v tej brezpravni državi, ki smo jo gradili tudi mi, ni morale in poštenja. Vseeno pa je potreb-

no za vsak primer uničiti priče.

Z vso odgovornostjo trdim, da bi bilo podjetje možno ohraniti v funkciji s prislilno poravnavo in po scenariju ministrstva za kmetijstvo in ministrstva za ekonomske odnose, če ne bi bilo bankirske pokvarjenosti in politike.

Verjetno bi v tem primeru delo izgubilo nekoliko vodilnih delavcev, zagotovo pa ne vsi, kot se je to zgodilo sedaj.

Če se bo slovenska javnost in večina poštenih savinjskih kmetov iz tega primera česa naučila, morda ne bodo doživeli enakega razočaranja, ko bo to isto zemljo kupoval tujec.

Iskrena hvala številnim, ki z nami sočustvujete, tistim pa, ki se veselijo, po krščansko želim, da prebujanje ne bi bilo preveč boleče. Saj veste: "Ti mene do praga..."

Srečko Čater

Sindikalna lista

November 1999	Gospodarske dejavnosti (temelj je SKP za gospodarstvo)	Javni sektor* (nekdanje negospodarstvo)
Prvi del	SIT	SIT
1. Dnevnice		
– cela dnevnic		
(nad 12 do vključno 24 ur odsotnosti)	3.500,00	3.778,00
– polovična dnevnic		
(nad 8 do 12 ur odsotnosti)	1.750,00	1.888,00
– znižana dnevnic (od 6 do 8 ur)	1.218,00	1.315,00
2. Kilometrina (od 27. 8. 1999 dalje)	38,52	38,52
3. Ločeno življenje	68.702,00	55.149,00
4. Prenosičice – Povračilo stroškov prenočevanja do višine zneska po predloženem računu, ki ga odobri delodajalec		
5. Regres za prehrano (od 1. 7. 1999)		
– po SKPGD (na delovni dan)*	558,00	558,00
Drugi del		
1. Jubilejne nagrade		
– po SKPGD (delo pri zadnjem delodajalcu)		
– za 10 let	54.537,00	46.363,00
– za 20 let	81.806,00	69.545,00
– za 30 let	109.074,00	92.726,00
2. Odpravnina ob upokojitvi	343.510,00	518.730,00
	oziroma dve plači delavca, če je to zanj ugodneje	oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje
3. Solidarnostne pomoči		
– po SKPD – ob smrti delavca	103.053,00	92.726,00
– ob smrti v ožji družini	51.527,00	–
4. Minimalna plača (od 1. 8. 1999)	72.521,00	72.521,00
5. Zajemčena plača	39.981,00	39.981,00
6. Regres za letni dopust		
– najmanj	102.000,00	96.500,00*
– ali največ	za september – 121.037,00	102.000,00
	(70 % povprečne slovenske plače)	

* 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.

3. V negospodarstvu znaša regres po podpisu aneksa h kolektivni pogodbi (Ur. list RS št. 39/99) za leto 1999 96.500 SIT. Za delavce, katerih mesečna bruto plača za obdobje marec-maj 1999 ne presega 120.000 SIT, znaša regres 102.000 SIT. Do 5. junija se vsem delavcem izplača 85.012 SIT regresa, preostali del pa do 5. januarja prihodnje leto.

Strokovna služba ZSSS

Stečajni senat Okrožnega sodišča v Mariboru je konec minulega tedna uvedel stečajni postopek za Metalno ECCE, ki je dajala delo in kruh več kot 500 delavcem. Zaradi stečaja so bili delavci na začetku tega tedna zelo razburjeni, saj niso imeli ustreznih informacij o tem, kakšna usoda jih čaka in kaj naj storijo. Negotovitost med delavci je bila še toliko večja, ker je že ustanovljena nova družba Metalna Nova, ki naj bi nadaljevala proizvodnjo zdravih programov Metalne ECCE ter zaposlila tudi določeno število delavcev omenjenega podjetja. Z delavci se ni nihče pogovoril in jih informiral o nastalih razmerah. Ob strani so jim stali samo zaupniki SKEI, ki pa žal tudi sami niso imeli ustreznih informacij.

Zaradi revolta med delavci je konferenca podružnic SKEI na lokaciji Metalne skupaj z območno organizacijo SKEI v Podravju v ponedeljek pripravila tiskovno konferenco, na kateri sta o razmerah po stečaju Metalne ECCE spregovorila predsednik SKEI v podjetju v stečaju **Valentin Tijanič** ter strokovni delavec v konferenci SKEI **Bogdan Ivanovič**. Sodeloval je tudi predsednik SKEI Slovenije **Albert Vodovnik** s sodelavci **Lidijo Jerkič**, **Brankom Medikom**, **Edijem Ozimičem** in **Dragom Gajzerjem**.

je še plačo za oktober in prve dni novembra. Ob vsem tem delavci do tiskovne konference še niso dobili niti sklepov o prenehanju delovnega razmerja, kaj šele da bi jim kdo povedal, ali in kdaj jih bodo potrebovali v Metalni Novi.

Kdaj bodo delavce zaposlili v Metalni Novi?

Bogdan Ivanovič je na tiskovni konferenci dejal, da SKEI ne odpira vprašanja, ali je stečajni postopek uveden upravičeno ali ne, ker zaupa sodišču. Vprašanje je samo, kako bo z dogovori, ki so bili med sindikatom SKEI, Slovensko razvojno družbo, vodstvom Metalne ECCE in pristojnimi ministrstvi sklenjeni konec septembra letos. Omenjeni so se namreč dogovorili, da bo po stečaju Metalne ECCE začela poslovati Metalna

govora ne uresničujejo, saj še ni vse pripravljeno za prenos proizvodnje na Metalno Novo. Zato morajo povedati, ali namerava kdo izigrati sindikat in delavce, da bodo lahko v SKEI ukrepali naprej. Vodovnik je dejal, da SKEI v primeru Metalne ECCE ne bo dovolil, da bi se ponovil primer Tama. Kritičen je bil tudi zaradi nekorektnega odnosa do delavcev ob uvedbi stečajnega postopka, saj jih ni nihče ustrezno informiral. Razdeljevanje odpadnih listov pa je označil za nezakonito. Vodovnik je prav tako dejal, da bo SKEI storil vse, da bi se razmere po stečaju Metalne ECCE



Na tiskovni konferenci SKEI v Mariboru so povedali, da se razmere v elektroindustriji v Podravju hitro slabšajo. Delavci o stečaju Metalne ECCE niso bili informirani, zato so bili še toliko bolj razburjeni in negotovi. Sprašujejo se, kdaj bo stekla proizvodnja v Metalni Novi.

Metalna ECCE v stečaju

Med delavci razburjenje in negotovitost

Delavcev ni nihče obvestil o stečaju podjetja

Valentin Tijanič je povedal, da je obvestilo o stečaju podjetja prišlo do delavcev v Metalni ECCE šele v petek po delovnem času, ko je večina delavcev že odšla. Zaradi slabe obveščenosti so delavci v popoldanski in nočni izmeni delali do sobote zjutraj, čeprav je bilo podjetje že v stečajnem postopku. Sedaj se sprašujejo, kdo jim bo to plačal.

Kakor je povedal Tijanič, tudi v ponedeljek delavcem ni nihče pojasnil, da je šla Metalna ECCE v stečaj in kakšne posledice ima to zanje. Namesto tega so dobili odpustni list z glavo že propadle Metalne ECCE ter s podpisom kadrovske službe preminulega podjetja. Delovodje so delavcem brez pojasnila, kdo to od njih terja, naročili, naj na odpustni list zberejo podpise vodij tehničnega arhiva, obračuna plač, tehnične knjižnice, finančnega knjigovodstva, kadrovske službe, skladišča zaščitnih sredstev, garderobe, skladišča orodja, ponenterja, obratovodje, strokovnega vodje in direktorja, nato pa naj bi podpisane odpustne liste oddali kadrovski službi podjetja. Nihče pa jim ni pojasnil, ali naj v rubriki "Način odhoda" obkrožijo besedico "sporzumno" ali "samovoljno".

Na odpustnem listu tudi piše, da bodo delavci preostale plače prejeli pri rednem izplačilu. Delavci pa se sprašujejo, kdaj bo to redno izplačilo, saj jim Metalna ECCE dolgu-

Nova, ki naj bi nadaljevala zdrave programe propadlega podjetja. Takrat so se tudi dogovorili, da bo zagonska sredstva zagotovila ali založila večinska lastnica Metalne ECCE in lastnica Metalne Nove - to je Slovenska razvojna družba. Kasneje pa bi lahko podjetje pridobilo zagonska sredstva preko ustreznih razpisov. Dogovorili so se tudi, da bodo pristojni pripravili in predstavili program, ki bo delavcem Metalne ECCE po stečaju zagotavljal socialno varnost. Po mnenju SKEI bi se vsi udeleženci septembrskega sestanka morali čim prej sestati s stečajno upraviteljsko **Vero Zavrl** ter se pogovoriti o možnostih za nadaljevanje proizvodnje v Metalni Novi. Časa po besedah Ivanoviča ni veliko, saj je za sklepanje poslov za naslednje leto že skrajni čas.

SKEI se je vseskozi boril za interese delavcev

Kakor je na tiskovni konferenci povedal **Albert Vodovnik** se je SKEI vseskozi boril za pravice in interese delavcev Metalne ECCE, vendar pa po njegovi presoji Slovenska razvojna družba ne obvladuje razmer. SKEI se je s predsednikom uprave Slovenske razvojne družbe **Bogdanom Topičem** dogovoril, da bodo probleme Metalne ECCE, če bo morala v stečaj, poskušali rešiti podobno kot probleme v Litostroju - torej z ustanovitvijo novega podjetja. Po Vodovnikovih besedah pa operativci v Slovenski razvojni družbi tega do-

vrnile v dogovorjene tirnice, svoje člane, ki so ob stečaju izgubili delo, pa bo sindikat brezplačno zastopal v stečajnem postopku.

Sicer pa se po Vodovnikovih besedah razmere v kovinski in elektropredelovalni industriji v Mariboru in Podravju še naprej slabšajo, čeprav so številni politiki obljubljali, da bodo s svojimi ukrepi razmere izboljšali. "Upamo, da ne lažemo, sicer bo SKEI prisiljen poseči po bolj radikalnih metodah sindikalnega boja!" je dejal Albert Vodovnik.

Tudi sekretar območne organizacije SKEI v Podravju **Edi Ozimič** je opozoril, da bi morali zato, ker Metalne ECCE ni bilo mogoče rešiti, po dogovorih delavce pre zaposliti v Metalno Novo.

Razmer ni mogoče sanirati stihijno

O tem, koliko delavcev naj bi dobilo delo v Metalni Novi, pa obstajajo različne ocene. V SKEI računajo, da bi v naslednjem letu lahko novo podjetje ob uspešni poslovni politiki zaposlilo vseh 500 delavcev, medtem ko nekateri menijo, da bo v prvi fazi mogoče v novem podjetju zaposliti samo okoli 250 delavcev.

"Razmere v Metalni se ta čas urejajo stihijno, to pa ni dobro!" je opozoril Albert Vodovnik. V SKEI si bodo prizadevali, da bi razmere začeli sanirati načrtno in tako, kakor so se dogovorili.

Delavci podjetja Univerzale stavkali le pet ur

Zaradi zamude pri izplačilu plače za september, so se delavci podjetja Univerzale iz Domžal s tajnim glasovanjem odločili za napoved stavke. Zahtevali so, da jim podjetje zamujeno plačo izplača najkasneje 5. novembra. Ker plače niso prejeli niti do 8. novembra, so 9. novembra ob šesti uri zjutraj začeli stavkati. S stavko so zahtevali tudi redno izplačilo plač do 20. v mesecu in neizplačan del regresa za letni dopust v višini 23.000 tolarjev, kar naj bi prejeli najkasneje 30. novembra.

Med stavko, ki je potekala na delovnih mestih, vendar ob ustavljenih strojih, smo se o razmerah v podjetju pogovarjali s predsednikom sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v podjetju **Janezom Pižmom**. Povedal nam je, da so se že zgodaj zjutraj začeli pogajati z vodstvom podjetja, ki je obljubilo izplačilo plače najkasneje do 14. ure. Na pogajanjih jim je ves čas pomagala **Justi Arnuš**, sekretarka območne organizacije ZSSS Domžale.

Ko je stavkovni odbor dobil zadostna zagotovila, da so plače res nakazane na žiro račune zaposlenih, so se stavkajoči na zboru odločili, da stavko ob 11. uri prekinijo. Vodstvo podjetja je pristalo tudi na izpolnitev drugih dveh stavkovnih zahtev, plače bodo odšle redno do 20. v mesecu, zaostali del regresa pa bo izplačan 20. decembra. Če se vodstvo podjetja sprejetih dogovorov ne bo držalo, bodo zaposleni nadaljevali prekinjeno stavko.

Pižem nam je še povedal, da se plače začele zamujati šele letos spomladi, običajno za pet dni. So pa zaposleni plače vseskozi prejeli v višini, določeni s kolektivno pogodbo. Prejemali so tudi vse dodatke, regrese in povračila stroškov, tudi jubilejne nagrade.

Univerzale imajo dela dovolj. Razlog za zamudo plače naj bi bile težave na trgu, kjer so premalo iztržili. Na vprašanje, kakšen je položaj podjetja, je Pižem odgovoril le to, da vodstvo govori o težkem položaju, s podrobnostmi pa da ni seznanjen.

Predsednik sindikata nam je še povedal, da ob koncu leta odhaja iz podjetja direktor, ki je k njim prišel leta 1990. O nasledniku naj bi te dni odločil nadzorni svet. Neuradno smo slišali, da naj bi to postal človek, ki je takšno delo opravljal v Suknu iz Zapuž, Rogu iz Ljubljane in Lesni industriji Litija. Zaposleni so nekaj več kot 30-odstotni lastniki podjetja. Podjetje Univerzale doslej ni odpuščalo delavcev, ljudje so le odhajali. Tako jih je sedaj 240, pred desetletjem pa jih je bilo precej več kot 300. Čeprav imajo dela dovolj, pa delajo le v eni izmeni, saj je tovarna tako velika, da lahko vsi delajo sočasno.

F. K.

Vodovnik in Jerkičeva v Bosni in Hercegovini

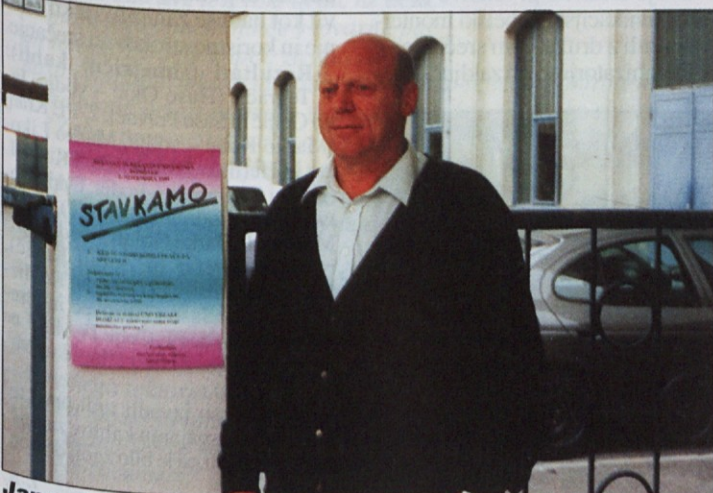
Kot nam je povedala Lidija Jerkič, sekretarka SKEI za pravna in organizacijska vprašanja, je bil prejšnji mesec seminar za sindikalne zaupnike kovinarjev BiH. Albert Vodovnik in Lidija Jerkič sta v okviru IMF (Mednarodne organizacije kovinarjev) bosnskohercegovski kolegom predavala o delovni zakonodaji in kolektivnih pogodbah. V tej državi delovnopravne zakonodaje v glavnem ni, sprejeta pa se ne izvaja. Imajo tudi kolektivno pogodbo, sprejeta leta 1991, vendar se tudi ta ne izvaja.

Udeleženci seminarja so načenjali zlasti vprašanja težkega materialnega položaja kovinarjev v državi, ki še zelo čuti posledice vojne.

Na programu seminarja je bila tudi privatizacija, pri čemer sta oba predavatelja razložila slovenske izkušnje, ki so v veliki meri vplivale tudi na razvoj SKEI. Kolegi iz BiH so se zelo zanimali za zakon o delu, ki naj bi ga ta država kmalu sprejela, pri čemer bodo skušali upoštevati naše izkušnje pri sprejemanju zakona o delovnih razmerjih.

Ta teden Vodovnik in Jerkičeva predavata na seminarju z enako vsebino še kolegom iz Republike Srbske. Stroške obeh seminarjev, prvi je bil v Sarajevu, drugi pa v Vlasenici, seveda krije IMF.

F. K.



Janez Pižem pred vratarnico

Presežni delavci Industrije usnja Vrhnika (IUV) bodo prejeli odškodnino

Izvršni odbor sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v IUV se je to sredo z direktorjem podjetja Izidorjem Dergancem in predsednikom nadzornega sveta dogovoril o pravicah delavcev, ki jim delovno razmerje preneha na podlagi pravnomočne prisilne poravnave. Vsebinsko dogovor povzemamo iz izjave za javnost, ki sta jo poleg direktorja podpisala še predsednik sindikata v IUV Vrhnika Milan Pavlin in Tone Rozman, predsednik Sindikata delavcev tekstilne in usnjarsko-

predelovalne industrije Slovenije.

Vsem delavcem, ki jim kot trajno presežnim na podlagi prisilne poravnave preneha delovno razmerje, pripada odškodnina. Ta znaša 51 odstotkov odpravnine, ki pripada presežnim delavcem po zakonu o delovnih razmerjih, kar se pomnoži s številom delovnih let pri delodajalcu ali njegovem predniku.

Polovico odškodnine bodo presežni delavci prejeli do 31. decembra, drugo polovico pa do 31. marca prihodnje leto.

IUV se je z dogovorom obvezala delavcem izplačati tudi neizplačani del regresa za leto 1998 (po sklepu prisilne poravnave), preostanek letošnjega regresa pa do konca letošnjega leta.

Hranilne vloge zaposlenih v interni hranilnici podjetja IUV bo sindikat podjetja izplačal do 31. decembra letos.

Ta dogovor bo uprava podjetja ponudila v podpis in odločitev vsakemu delavcu posebej. Izplačilo odškodnine delavcem je pogojevano s tem, da se odpovedo vsem

drugim terjatvam do IUV d. d.

Izračun odškodnine bo IUV pripravila in posredovala vsakemu upravičencu in sindikatu do 13. novembra.

Delavci se morajo o ponujeni odškodnini odločiti v tridesetih dneh in to pisno sporočiti upravi IUV. Za tiste, ki ne bodo odgovorili, bo veljalo, da se s predlogom odškodnine ne strinjajo.

Dogovor o odškodnini ne velja za delavce, ki bodo dobili zaposlitev na podlagi pogodbe med IUV d. d. in Rednak d. o. o.

F. K.

Tekmovanje telekomunikacijskih kablskih monterjev – Memorial Vladimirja Lokarja

Demonstracija znanja in visoke strokovne usposobljenosti

Telekomunikacijski kablski monterji iz vse Slovenije so se sredi prejšnjega tedna zbrali na Poštarskem domu na Pohorju na Memorialu Vladimirja Lokarja, kakor imenujejo svoje tradicionalno vsakoletno državno prvenstvo. Letošnjega tekmovanja – glavni pobudnik in organizator prvega tekmovanja je bil na prehodu iz osemdesetih v devetdeseta leta Vladimir Lokar – se je udeležilo 17 ekip, ki so se pomerile v spajanju simetričnih bakrenih kablov na klasični način ter v spajanju optičnih vlaken in izdelavi optičnih spojk.

dirajo tudi na področje dostopovnih omrežij.

Tekmovanje je pokazalo, da premorejo telekomunikacijski kablski monterji veliko znanja in delovne spretnosti ter da so visoko strokovno usposobljeni. Tekmovanje je pokazalo, da tehnologija spajanja optičnih kablov ni več ekskluzivna domena posameznih okolij, temveč večšina, ki jo strokovno obvladajo številne ekipe iz Telekom Slovenije, pa tudi iz podjetij, ki so njegovi poslovni partnerji in podizvajalci. Po besedah Vinka Cveka pa je najbolj razveseljivo, da je bilo zanimanje za ta strokovno najbolj zahtevni del tekmovanja izredno veliko in je preseglo vsa pričakovanja.

Po končanem tekmovalnem delu so najboljšim ekipam podelili nagrade in priznanja, najboljša ekipa Tegrad I pa je prejela tudi pre-



Udeležence Memoriala Vladimirja Lokarja je pozdravil podpredsednik Telekomove uprave Miran Kramberger.

hodni pokal Memoriala Vladimirja Lokarja, ki jim ga je izročila njegova vdova **Helena Lokar**.

Svoje državno prvenstvo so telekomunikacijski kablski monterji sklenili z družabnim srečanjem.

Organizatorji so ob zaključku le-

tošnjega Memoriala Vladimirja Lokarja povedali, da ga nameravajo v naslednjih letih še razširiti in vsebinsko dopolniti, saj se je uveljavil kot nadvse zanimivo tekmovanje in koristno strokovno srečanje.

Rezultati (simetrični kablji):

1. Tegrad I (Huso Okič – vodja, Filip Geljič in Sašo Pravne), 2. PE Kranj (Marko Kobe – vodja, Marko Likozar in Herman Žontar), 3. TK in EL (Franci Cimerman – vodja, Darko Jovanovič, Miodrag Bilanovič), 4. PE Maribor I (Darko Golob – vodja, Miroslov Šenveter in Zoran Košič), 5. PAP Telematika I (Dragan Kovljenič – vodja, Sašo Gabrovec in Gregor Izlakar), 6. PE Celje I (Aleš Lukman – vodja, Zlatko Hlupič in Milas Dečman).

Uspešno so izvedli tudi prvo tekmovanje v spajanju kablov z optičnimi vlakni, ki pa je bilo zgolj demonstracijsko.

T. K.



Za izdelavo optične spojke s 24 vlakni so ekipe na demonstracijskem tekmovanju porabile v povprečju uro in 50 minut.



Državno prvenstvo telekomunikacijskih kablskih operaterjev je odprl podpredsednik uprave Telekom Slovenije **Miran Kramberger**. Udeležencem je zaželel, da bi pokazali vse znanje in spretnosti, ki jih premorejo.

Po besedah predsednika organizacijskega odbora **Vinka Cveka** postaja področje dostopovnih omrežij s hitrim razvojem novih telekomunikacijskih storitev eden od strateško najpomembnejših segmentov telekomunikacijske infrastrukture. Obstoječa omrežja, zgrajena s simetričnimi kabli, ki imajo največji delež, pa bodo z uporabo novih tehnologij prenosa obdržala pomembno vlogo pri zagotavljanju strateških ciljev Telekom Slovenije. Obstoječa telekomunikacijska infrastruktura bodo dopolnjevala sodobnejša omrežja, zgrajena z optičnimi kabli, ki skokovito pro-

V Mariboru odprli največji MediaSvet v državi

MediaSvet v Mariboru – 25 novih delovnih mest

Maribor je po vrsti novih hipermarketov Merkurja, Mercatorja, Obija in Baumaxa konec minulega tedna dobil še največjo prodajalno avdio in video izdelkov in bele tehnike v državi. V sklopu trgovsko poslovnega centra na Tržaški cesti so namreč konec minulega tedna odprli novo prodajalno MediaSvet, ki je po vrsti druga in hkrati največja prodajalna MediaSveta v Sloveniji. Novo prodajalno, v kateri bodo na 2600 kvadratnih metrih prodajnih po-

vršin kupcem ponudili preko 16.000 izdelkov priznanih domačih in tujih proizvajalcev malih gospodinjskih aparatov, računalnikov in računalniške opreme, telefonije, fotografske opreme ter nosilcev zvoka in slike, sta s skupnimi naporii odprli podjetji Coming in Elektrotehna SET iz Ljubljane, obe v večinski lasti Autocommercea. Z novo prodajalno MediaSvet, ki bo po oceni lastnikov v Maribor privabila kupce iz celotne severovzhodne Slo-

venije od Lendave in Raven na Koroškem do Celja, je mesto pridobilo tudi 25 novih delovnih mest.

Kakor so povedali na tiskovni konferenci ob otvoritvi, se bosta podjetji Coming in Elektrotehna SET do konca leta združili. Na ta način bosta obe podjetji, ki imata delno konkurenčne programe, v večjem delu pa se njuni programi dopolnjujejo, še okrepili svojo pozicijo na domačem tržišču. Na njem imata že sedaj 65 trgovin in dva MediaSveta. Združeno podjetje naj bi leta 2000 imelo že 80 manjših trgovin in štiri MediaSvete s 35.000 kvadratnimi metri prodajnih površin ter okoli 340 zaposlenih, celoten prihodek podjetja pa naj bi presegel 10 milijard tolarjev.

T. K.

Humoreska

"Ali ste že slišali, da bomo dobili v obratu za proizvodnjo končnih izdelkov novo šefico kontrole?" je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi povprašal rezkar Vili. "Upam, da se bo bolj zanimala za delo kot dosedanja šefica, ki ji je bila kontrola proizvodnje zadnja skrb. Pred temi meseci je na naših proizvodih spregledala toliko pomanjkljivosti, da je naš partner iz Nemčije poslal nazaj celotno pošiljko, ki smo mu jo dobavili."

"Ali so jo zaradi tega odstavili?" je povprašala praktikantka Suzana.

"Ha, ha, ha," smo se zasmeli vsi v en glas.

"Zakaj pa se smejete? Ali sem vprašala kaj neumnega?" je užajeno reagirala Suzana.

"No, vprašanje je bilo sicer čisto logično, vendar pa v naši tovarni ni vse tako logično, kot bi moralo biti," je s skrivnostnim nasmeškom na obrazu pojasnil Vili. "Veš, delovno mesto šefa kontrole v proizvodnji končnih izdelkov je izredno dobro delovno mesto, zato veljajo zanj posebni kriteriji."

"Ne razumem, zakaj naj bi bilo to delovno mesto kaj boljše od drugih?" je bila presenečena Suzana.

"I, zakaj!" je pomembno nadaljeval Vili. "Veš, s kontrolo je pač tako, da človek finalni proizvod pregleda, ali pa tudi ne. Če ima dve levi roki in nič ne dela, ne more tega opaziti nihče v tovarni, pač pa to opazijo šele kupci, za katere pa je našim vodilnim tako in tako malo mar. Tako šeficam kontrole ni treba v službi nič delati in imajo ves ljubi dan čas za druge stvari ..."

"Zakaj pa govoriš samo o šeficah kontrole? Ali misliš, da bi šef kontrole delal kaj boljše?" je jezno dejala Suzana.

"Ha, ha, ha," smo se vsi zasmeli.

"Ali sem zopet vprašala kaj neumnega?" je sedaj že zbegano povprašala Suzana.

"No, vprašanje je sicer logično, vendar pa pri nas razmere niso tako logične," je ponovno s skrivnostnim nasmeškom odvrnil Vili.

"Veš, delovno mesto šefa kontrole končnih izdelkov je tako zanimivo, da delavce oziroma delavke zanj vedno izbira sam direktor kadrovskega sektorja. Ker pa je naš direktor kadrovskega sektorja normalen moški in ima rajši ženske kot moške, imamo v naši tovarni pač vedno šefice kontrole ..."

"Ne razumem!" je debelo pogledala Suzana.

"Ha, ha, ha," smo se zopet zasmeli vsi v en glas.

"Kaj je zopet smešnega?" je nemočno vprašala Suzana.

"Dedci pokvarjeni, zakaj vlečete za nos našo mlado sodelavko?" je vzrojila kuharica Štefka. "Suzana, veš, s tem je tako: direktor kadrovskega sektorja vsako svojo ljubico za nagrado imenuje za šefico kontrole. Ker se šefice kontrole pri nas zadnje čase zelo hitro menjujejo, nihče ne ve zakaj: ali zaradi tega, ker je direktor kadrovskega sektorja dedec in pol, ali pa zaradi tega, ker je veliko kandi-

datk za delovno mesto šefice kontrole."

"Štefka, pazi, kaj govoriš," se je zarežal skladiščnik Rudi. "Če boš našo praktikantko prehitro seznanila z razmerami v podjetju, lahko čez noč postane naša šefica!"

"Nič ne skrbi Rudi, saj mladi dandanes niso tako pokvarjeni kot vi, stari dedci!" je Rudija ostro zavrnila Štefka. "Sicer pa ni naša tovarna nobena izjema: v tej deželi lahko mladi podobne stvari opazijo na vsakem koraku. Samo poglej kadrovske politiko na naši občini, kjer so zaposleni že vsi županovi sorodniki do tretjega kolena."

"Še hujše je v resornem ministrstvu, pod katerega spada naše podjetje," je dejal mizar Tone. "Ker želi biti minister obdan s svojimi

ljudmi, je zaposlil že skoraj vse sosede iz svoje vasi, saj mu je sorodnikov zmanjkalo, ljubice pa očitno nima, ker ga nobena ne mara."

"Zato pa ima državni sekretar v istem ministrstvu več ljubic, vsako pa so po njegovem priporočilu zaposlili v drugem podjetju. Pravijo, da bo moral njegovo naslednjo ljubico zaposliti naš direktor. Če jo bo razporedil na delovno mesto šefice kontrole končnih izdelkov, si bosta z direktorjem kadrovskega sektorja na koncu še skočila v lase. To bo še zabavno!" se je v pogovor vključil strugar Lojze.

"Še bolj smešno pa bo, ko se bo svojega ljubčka naveličala šefica računovodstva in bo moral njen sedanjí pomočnik Gorazd ponovno poprijeti za delo v proizvodnji. Stavim, da stružnice ne zna več niti priklopiti," je prilil olje na ogenj Vili.

"Kaj bo znal tisti mevžasti Gorazd, saj še plač po kolektivni pogodbi ne zna izračunati," se je razjezila Štefka. "Zadnjič mi je naračunal takšno plačo, kot da bi bila praktikantka in ne šefica kuhinje. Takšnega dedca ne bi hotela imeti, če bi bil edini na svetu."

"Povem vam, da Gorazd ni edini, ki je v naši tovarni na takšen način prilezel na svoj položaj. Še hujši primer je vodja centra za obdelavo podatkov Gustek!" je kot iz topa izstrelil Tone.

"Kako? Nemogoče!"

"Seveda! Ali ne veste, da se je poročil s hčerko bivšega župana, ki je sodeloval pri imenovanju našega direktorja. Če ne bi imel tako vplivnega tasta, ga naš direktor še povohal ne bi, kaj šele, da bi ga zaposlil na vodilnem delovnem mestu!" je dejal Tone.

Kdo ve, koliko časa bi še tako kramljali, če ne bi Vili opazil, da Suzana nekaj piše.

"Kaj pa pišeš Suzana? Pa menda ja ne tega, kar se pogovarjamo?!" je strogo povprašal Vili.

"To ne. Samo predlog sestavljam, ki ga bom poslala predsedniku državnega zbora. Ta čas v državnem zboru na dolgo in široko razpravljajo o novem zakonu o delovnih razmerjih. Dejansko pa v tej deželi bolj kot omenjeni zakon potrebujemo zakon o urejanju ljubezenskih razmerij, saj na položaj ljudi ljubezenske in sorodstvene vezi vplivajo bolj kot delo, ali ne?"

Iz dnevnika delavca Jožeta

Zakon o ljubezenskih razmerjih

"Nič ne skrbite. Jutri bo zagotovo ponovno prišel v našo trgovino, saj sem mu dal v vrečko dva leva čevlja."

Dober trgovec

"Kupite kokakolo za ženo!"

"Nisem poročen!"

"Pa jo kupite za dekle!"

"Nimam dekleta!"

"Srečnež! Potem pa si lahko v miru privoščite hladno pivo!"

Vse pretipajo, nič ne kupijo

Kupec na tržnici izbira kuro. Z rokami potežka več kur, nato pa nobene ne kupi.

"Ali vidite, kako je to hudo v našem trgovskem poklicu. Vsak kupec pretipa vse kure, kupi pa jih skoraj nihče."

"Vem, vem, kako je to."

"Ali ste tudi vi trgovec?"

"Ne, samo doma imam dve hčerki!"

Toaletnega mila pa ne

"Dajte mi ..., no, tisti papir za brisanje, saj veste česa ..."

"Aha, toaletni papir!"

"Da, da, toaletni papir! Pa še eno milo mi dajte, prosim!"

"Toaletno milo?"

"Ne, ne, ampak milo za obraz!"

Uspešnejš

"S čim se ukvarjaš?"

"Stanovanja prodajam."

"Ti gre posel dobro od rok?"

"Seveda, svoje sem že prodal!"

Prebrisani vajenec

"Čevlji so mi tako všeč, da bi jih kar kupil, vendar imam ta hip v denarnici 500 tolarjev premalo," pravi kupec v trgovini.

"Nič hudega, kar vzemite jih. Preostanek denarja boste že jutri prinesli," odgovori vajenec v trgovini.

Ko kupec odide, se poslovođa ujezi: "Zakaj si tako nepreviden, saj ga niti ne poznaš? Kaj če ga jutri sploh ne bo nazaj?"

Študijski dnevi Zveze društev za kadrovsko dejavnost Slovenije

Več pozornosti soupravljanju in razvijanju človekovih sposobnosti

Uvodoma je **dr. Bogomir Kovač** opozoril na pomen znanja v sodobnem svetu. Po njegovih besedah je razumevanje podjetja, ki je temeljilo na klasičnih proizvodnih virih, ekonomiki in tradicionalni hierarhični organizaciji ter poslovni birokraciji, nadomestila nova teorija poslovnih sposobnosti, konkurenčnih prednosti, mrežne organizacijske strukture podjetij in timskega vodenja ter učenja. V informacijski družbi so v ospredju vrednote poslovne kreativnosti, inteligentne uporabe informacij in znanja ter poslovne inteligence. Zato so se spremenile tudi menedžerske paradigme, ki imajo štiri velike usmerjevalce: tehnološko inovativnost, tržno globalizacijo, poslovno partnerstvo in učečo se organizacijo.

Kapitalizem s človeškim obrazom

Kapitalizem 21. stoletja tako vse bolj postaja kapitalistična družba s človeškim obrazom. Tako je, ker sodobni kapitalizem temelji na informacijski tehnologiji, participativni demokraciji in mrežni povezanosti, ker se na trgu ob konkurenci uveljavljajo partnerski odnosi in sodelovanje, ker podjetja zamenjujejo hierarhično organizacijo s participativnimi modeli upravljanja in ker se uveljavljajo nove vrednote, med katerimi ima še posebno veljavo sposobnost nenehnega prilagajanja spremembam. Dr. Kovač je govoril tudi o trgu znanja in upravljanju intelektualnega kapitala ter poudaril, da slovenska podjetja doslej niso posvečala posebne pozornosti "intelektualizaciji" svojega poslovanja, kar je temeljni vzrok za relativno zastojanje naše poslovne konkurenčnosti v razmerju do Evropske unije.

Dr. Velimir Srića je udeleženec predstavil referat o upravljanju ustvarjalnosti. Po njegovih besedah je razvoj v sodobnem svetu v največji meri odvisen od stimuliranja, prepoznavanja ter upravljanja z inovacijami in novimi idejami. Srića je prav ta-

Zveza društev za kadrovsko dejavnost Slovenije je konec minulega tedna v hotelu Radin v Radencih pripravila študijske dneve, na katerih se je zbralo okoli 170 kadrovskih strokovnjakov iz vse Slovenije. Na svojem tradicionalnem strokovnem srečanju so obravnavali temo "Kadri za novo tisočletje".



O participativnem upravljanju podjetij so govorili dr. Aleksandra Kanjua Mrčela (levo), dr. Zvone Vodovnik (v sredini) in Mato Gostiša.

ko opozoril, da se na pragu 21. stoletja hitro spreminjajo vrednote. Tako konkurenco zamenjuje partnerstvo, hierarhične odnose v podjetjih timsko delo, liderstvo konsenz, homogenost pluralizem, množičnost individualizem, rutino pa inventivnost. Včasih so v podjetjih cenili spoštovanje pravil, počasne spremembe in previdnost pri razvoju, dandanes pa se v uspešnih in kreativnih podjetjih pravila hitro spreminjajo, do novosti in inovacij imajo pozitiven odnos, poleg finančnih sredstev se zavedajo tudi kadrovskega kapitala, upravljanje sloni na soupravljanju zaposlenih, pri delavcih pa najbolj cenijo inventivnost, domiselnost in podjetnost. Birokratski nadzor zamenjuje sodelovanje in odgovornost. Skratka, kakor je poudaril Srića, sveta ne vlečejo naprej lokomotive, temveč ideje.

Odločilna postaja skupinska inteligenca

Za razvoj znanja je izjemno pomembna tudi povezanost med delom in učenjem ter med univerzo in gospodarstvom, o čemer je govoril **dr. Ivan Svetlik**. V sodobnem svetu šole, podjetja, strokovne organizacije in posamezniki, ki razvijajo znanje, sestavljajo omrežje znanja. **Dr. Aleksandra Kornhauser** je predstavila svoje poglede na razvoj in usposabljanje kadrov za novo tisočletje. Med drugim je opozorila, da postaja razvoj v sodobnem svetu čedalje bolj odvisen od skupinske inteligence, ki ni odvisna samo od znanja posameznikov in ustanov, temveč od njihove medsebojne povezanosti in sodelovanja ter še zlasti od kulturnih in drugih vrednot, ki vladajo v družbi. V omrežju znanja imajo še posebej po-

membno vlogo univerze, ki morajo postati stičišče znanja in raziskovalnega dela visokega šolstva in gospodarstva. Dr. Kornhauser je izrazila tudi zaskrbljenost, ker je v Sloveniji čedalje manjše zanimanje za študij naravoslovnih in tehničnih znanosti, kar bo nujno rešiti z novimi spodbudami za mlade.

Velik pomen socialnega kapitala

V okviru študijskih dni so pripravili tudi okrogli mizi o participativnem menedžmentu in o komuniciranju z zaposlenimi. Po besedah **dr. Aleksandre Kanjua Mrčela** danes ne moremo govoriti več le o kapitalu kot denarju, temveč obstaja tudi socialni kapital, h kateremu prištevamo tudi skupinsko inteligenco in znanje. Podjetja tako ni več mogoče pojmovati samo kot sredstva za proizvodnjo, temveč kot razmerja med ljudmi. Zato menedžerji niso odgovorni samo navzven, temveč zlasti ljudem, s katerimi delajo. Vladavino menedžerjev (birokracijo) v sodobnih podjetjih zamenjuje kooperacija in soupravljanje, soupravljanje in participativni menedžment pa sta v veliki meri povezana s splošno klimo in kulturo v družbi. Japonci, ker razvijajo socialni kapital, ravnajo zaradi tega prednjačijo pred Američani. V našem gospodarstvu se po besedah Mrčele še premalo zavedajo pomena soupravljanja delavcev, saj so še marsikje prepričani, da soupravljanje vpliva na amaterizacijo upravljanja in na manjšo učinkovitost podjetij. Dejansko pa ni tako, saj empirične raziskave kažejo, da so podjetja z razvitim soupravljanjem, ki sodi med sodobne modele visoko profesionalnega upravljanja podjetij, poslovno bolj uspešna od avtoritativno vodenih gospodarskih družb.

Tudi **Mato Gostiša** je poudaril, da sistem delavskega soupravljanja ni oblika socialnega partnerstva in sindikalizma, temveč ena izmed možnih oblik sodob-

negi menedžmenta, katere cilj je večja poslovna učinkovitost in uspešnost podjetij. Ker je sistem soupravljanja delavcev v bistvu poslovni model, morajo za njegov razvoj in delovanje skrbeti kadrovske službe podjetij.

Soupravljanje povečuje poslovno učinkovitost podjetij

Ko je govoril o soupravljanju delavcev, je Gostiša poudaril, da pri njem ne gre zgolj za poseben menedžerski stil ter prijazno komunikacijo med upravo in delavci, temveč za poslovni model. Zato uvajanje participativnega menedžmenta terja tudi ustrezne posege v organizacijsko strukturo podjetij v smislu njene decentralizacije in zmanjšanja formalizacije.

Mnogi pri nas še vedno vidijo v soupravljanju bodisi reinkarnacijo samoupravljanja ali obliko

sindikalizma, oboje pa pri menedžerskih strukturah pogojuje pretežno odklonilen odnos. Zato bitka za uveljavitev in razvoj soupravljanja po besedah Gostiše poteka na teoretski ravni – na tej ravni bo tudi dobljena ali izgubljena. V zvezi s tem je opozoril na nerazčiščeni vprašanji, s čim naj se v podjetju ukvarja sindikat in kaj je naloga svetov delavcev. Čeprav se v načelu ve, da naj bi se sindikat ukvarjal z urejanjem delovnih razmerij med delodajalcem in delojemalci, sveti delavcev pa z informacijskimi, organizacijskimi in drugimi soupravljaljskimi razmerji, je v praksi še vedno veliko nejasnosti.

Dr. Žvone Vodovnik pa je opozoril, da so sindikalne pravice naravne pravice vseh delavcev, zato država vanje ne sme posegati, medtem ko participativne pravice zaposlenih ureja država. Zato je ob bok obstoječemu stanju na področju sindikalizma treba postaviti učinkovit sistem soupravljanja,

kakor je to primer tudi v Evropski uniji. Po Vodovnikovih besedah pri nas soupravljaljskih pravic delavcev ne bi kazalo zmanjšati, temeljito pa bi bilo treba premisliti, kako soupravljanje razvijati naprej tako z vidika zmanjšanja stroškov kakor tudi zaradi tega, da mu menedžerji ne bi več nasprotovali.

Znanje – osnovni dejavnik razvoja v 21. stoletju

Strokovnjaki iz kadrovske službe so v glavnem opozarjali, da v podjetjih ni prave razmejitve med vsebino dela sindikata in svetov delavcev. Marsikje pa se tudi vodstva podjetij ne zavedajo možnosti, ki jim jih soupravljanje delavcev ponuja, da bi razvili sodoben in učinkovit participativni model upravljanja, brez katerega si je dandanes težko zamisliti razvoj modernega in uspešnega podjetja.

Na neustrezen slog vodenja in nepripravljenost vodij za praktičiranje participativnega upravljanja podjetij je opozoril tudi **Brane Gruban**. Brez odprave vsega, kar ovira razvoj internega komuniciranja v podjetjih, ni mogoče pričakovati niti hitrejšega razvoja niti večje uspešnosti podjetij.

Predsednik Gospodarske zbornice Slovenije **Joško Čuk** je poudaril, da je v naših strokovnih združenjih veliko znanja, problemi pa nastajajo pri njegovem uvajanju v prakso. Zato bo gospodarska zbornica še več pozornosti posvetila usposabljanju v podjetjih.

Študijske dneve so kadrovske strokovnjaki iz vse Slovenije sklenili z ugotovitvijo, da bo človek tudi v 21. stoletju ostal osnovni dejavnik razvoja, zato bo potrebno razvoju človeških virov in soupravljanju delavcev v naslednjem obdobju posvetiti vso pozornost.

Tomaž Kšela

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalni seminar

Sindikati in vključevanje v EU

Cilji: – spoznavanje osnovne strukture EU in kako te prispevajo k razvoju evropske socialne politike,
– razumevanje mednarodnega sodelovanja sindikalnih organizacij in njihov vpliv na odločanje na evropski ravni,
– spoznavanje možnosti vplivanja sindikatov na razvoj gospodarske in socialne politike na ravni podjetja, države in EU,
– spoznavanje načina vključevanja Slovenije v EU in možnosti sindikalnega vplivanja.

Seminar priporočamo: funkcionarjem in strokovnim delavcem Zveze, sindikatov dejavnosti in območnih organizacij ZSSS ter sindikalnim zaupnikom in članom svetov delavcev.

Čas in kraj izvedbe: Seminar bo 2. decembra 1999 v Domu sindikatov v Ljubljani, Dalmatinova 4, sejna soba 16 v I. nadstropju.

Program seminarja:

Od 9.00 do 13.15 ure (vmes krajši odmori)
– Organi EU, organizacije sindikatov, organizacije delodajalcev
– Socialni dialog v EU (pravne podlage, postopek sprejemanja zakonodaje EU in sodelovanje evropske konfederacije sindikatov in evropskih panožnih zvez pri tem, socialno partnerstvo – delodajalci in sindikati)
– Evropski socialni model
– Obveščanje in posvetovanje z delavci v evropski družbi in podružnicah
– Evropski sporazum Slovenije – podlaga za njen proces pridruževanja EU
Predavateljica: **Metka Roksandić, izvršna sekretarka v ZSSS.**

Od 13.15 do 14.30 ure: odmor

Od 14.30 do 16.00 ure
– Obstoječe svetovne in evropske sindikalne organizacije
– Nastanek Evropske konfederacije sindikatov
– Članstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v Evropski konfederaciji sindikatov
– Organi EKS
– Panožni sindikati EKS
– EKS in socialno partnerstvo
Predavatelj: **Pavle Vrhovec, izvršni sekretar v ZSSS**

Metode: predavanja, razprava, obravnava konkretnih primerov.

Rok za prijavo: Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 20. novembra 1999. Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav; če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija: Cena seminarja znaša 6.000 SIT za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije. Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar XVI., sklic na številko 24".

Dodatne informacije: Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/13 41 239. Številka faksa je: 061/13 34 279 ali 061/317 298.

Vodja izobraževanja pri ZSSS:
Vanda Rešeta

Prijavnica za izobraževalni seminar SINDIKATI IN VKLJUČEVANJE V EU

2. decembra 1999 v Domu sindikatov v Ljubljani, Dalmatinova 4, soba 16/I

Ime in priimek: Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev, naziv in naslov družbe:

Davčna številka: Delovno mesto:

Član sindikata dejavnosti Slovenije:

Sindikalni zaupnik: DA NE

Druge funkcije v sindikatu (navedite):

Član sveta delavcev: DA NE

Telefonska št.: – doma: – v službi:

Kraj in datum: Žig in podpis odgovorne osebe:

[illegible]

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 40 (11. 11. 1999):

1:

2:

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na označena polja, izrežite in pošljite nalepljene na dopisnici na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – Predsedstvo, Dalmatinova 4, Ljubljana. Tudi tokrat je nagrada 5000 tolarjev, zato ne pozabite napisati svoj točen naslov in davčno številko. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka, 22. novembra 1999.**

Pravilna rešitev gesel iz 38. letošnje številke Nove Delavske enotnosti:
1. PAUL CEZANNE, 2. MODRA VAZA, 3. KVARTOPIRCA. Nagrado 5000
tolarjev prejme **Tomaž Boljka**, Tugomerjeva 2/51, 1000 Ljubljana.