



Prihodnost tekstilcev in tekstilk ni rožnata

O tem, kakšna je prihodnost slovenskih tekstilnih delavk, smo se pogovarjali z Viljemom Glasom, predsednikom uprave Lisce, d. d. Po njegovih besedah v Sloveniji sčasoma ne bomo več izdelovali oblačil, šivilje, predilke in krojilke bodo izginile.

Predsednica sindikata Lisce Martina Horžen pa nam je povedala, da se zaposleni bojijo vizije lastnikov Lisce, saj se širijo govorice, da razmišljajo o prenosu proizvodnje v dežele, kjer je delavke mogoče najeti za sto mark na mesec.

Stran 6 in 7

Znake izboljšanja naj občutijo tudi delavci

Tudi letošnji lesni sejem je pokazal, da so časi prevelikih zmogljivosti, velikih serij in ogromnih zalog dokončno mimo. Ker se je tudi lesna industrija prilagodila razmeram na trgih, je na sejmu mogoče videti le izdelke, ki jih trg sprejema ali pa so sad razvoja.

V lesarstvu vse bolj velja pravilo proizvoditi za znanega kupca. Do tega smo prišli, ker smo v zadnjih desetih letih spremenili miselnost nosilcev proizvodnje in zaposlenih. Kdor tega ni zmož, je končal v stečaju. Propadla je kar tretjina od 150 tovarn. Po stečaju je večina podjetij sicer nadaljevala delo, vendar z bistveno manj zaposlenimi. Število zaposlenih se je od 40.000 leta 1990 zmanjšalo na 19.000. V tej številki niso zajeti zaposleni pri zasebnih obrtnikih, teh je 2700.

Razen res redkih izjem so delavci plačani po kolektivni pogodbi dejavnosti. Izhodišče

Svobodni sindikati in delodajalci v skupni smeri

V Ljubljani sta se to sredo sestali vodstvi Združenja delodajalcev Slovenije in Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Na pogovoru, ki sta ga vodila predsednika Jože Stanič in mag. Dušan Semolič, sta obe strani izmenjali poglede na nadaljnji razvoj socialnega partnerstva v Republiki Sloveniji ter na nekatera vprašanja reprezentativnosti socialnih partnerjev in menili, da je treba ta vprašanja čimprej urediti.

Čeprav obstajajo objektivne razlike med interesi delodajalcev in sindikati, je skupni interes gotovo obravnava predloga proračuna za naslednje leto ter čimprejšnji sprejem zakona o kolektivnih pogodbah in zakona o ekonomsko-socialnem svetu. Predstavniki Združenja delodajalcev Slovenije in Zveze svobodnih sindikatov Slovenije so se dogovorili za nadaljnje utrjevanje kolektivnih pogodb dejavnosti in podprli bodo tudi pripravo strokovnih podlag za dograjevanje plačnega sistema. V ta namen bodo skupaj organizirali strokovne okrogle mize, na katerih bodo sodelovali tudi zunanji strokovnjaki.

Pavle Vrhovec

ne plače se povečujejo le na podlagi rasti cen življenjskih stroškov (eskalacija). Z združenjem delodajalcev smo začeli pogajanja o novi kolektivni pogodbi za lesarstvo. Dogovorili smo se o vsebini normativnega dela pogodbe, pogajanja o tarifni prilogi pa bomo nadaljevali po izdelavi strokovne analize, ki bo ocenila vpliv z zakonom določene minimalne plače na plače za prvi tarifni razred. Minimalno plačo smo na pogajanjih definirali kot najnižjo plačo v lesni industriji. Ker podatki o poslovanju lesnih podjetij v prvem polletju letošnjega leta kažejo precejšnje povečanje čistega dobička, pričakujemo, da se bomo z delodajalci o takšni predlagani minimalni plači kmalu sporazumeli.

Za čas do sprejetja nove kolektivne pogodbe velja sedanja pogodba. Z delodajalci smo o njeni veljavnosti do 31. avgusta 2000 podpisali poseben ugotovitveni sklep.

Sinles je vlado in državni zbor več let opozarjal na mačehovski odnos do lesne industrije, ki ima pri nas vse naravne danosti. Prepričani smo, da imamo med vsemi industrijskimi panogami največ možnosti za razvoj in povečanje števila zaposlenih - imamo namreč surovine, znanje in tradicijo.

Lani oktobra je republiški odbor Sinlesa zahteval od vlade in državnega zbora izboljšanje možnosti za gospodarjenje v naši dejavnosti. Ugotovljamo, da je prvi korak že narejen, saj je državni sekretar Boris Šuštar na seji odbora državnega zbora za gospodarstvo dejal, da ima lesna industrija potrebne danosti za razvoj in da ji je treba z instrumenti gospodarske politike urediti možnosti za še boljše gospodarjenje. Tudi na strokovnem posvetovanju v okviru lesnega sejma bomo opozorili na potrebo, da se naše zahteve čimprej udejanijo.



Marjan Ferčec, sekretar Sinlesa

Marjan Ferčec



Odgovor na javno vprašanje Sindikata delavcev trgovine Slovenije županji Mestne občine Ljubljana Viki Potočnik

Na tem mestu je bil postavljen odgovor na javno zastavljeno vprašanje ljubljanski županji Viki Potočnik, prejeli smo ga v torek, 21. septembra. Anuša Gaši, tiskovna predstavnica v kabinetu županije, nas je v sredo ob 14,45 obveščila, da odgovor unika, ker da ni poznala vseh dejstev. Zagotovila nam je, da bomo nov odgovor prejeli za objavo v prihodnji številki. Bralcem se opravičujemo za ta neizkoriščen prostor v pripravi, da je problem tako resen, da zasluži takšno uredniško obravnavo.

Prečrtano

k
o
d
v
n
je

Anuša Gaši,
tiskovna predstavnica
v Kabinetu županije Mestne
občine Ljubljana

Poziv in zahvala

Ker imam doma dober mesec starega otroka in mi vedno primanjkuje časa, se oglašam z zamudo, saj je bil moj primer rešen že v začetku septembra.

Vendar nisem pozabila, da sem izbojevala svojo veliko bitko s pomočjo Sindikata delavcev trgovine Slovenije, ki deluje pri ZSSS v Ljubljani.

Želela bi pozvati vse delavce, ki se jim zdi, da delodajalci kršijo njihove pravice, spregovorite, ne bojte se; če niste, postanite člani sindikata; v primeru težav stopite do sedeža sindikata. Njihovi strokovnjaki vas bodo poslušali in vam poskušali pomagati, zapajte jim, kajti ta organizacija bo toliko močnejša, kolikor bomo verjeli vanjo in ji zaupali. Vedite, da tudi za nami delavci stoji nekdo, da nismo sami, potrebno je biti osveščen in v pravem trenutku odpreti prava vrata.

Ob tej priložnosti bi se želela iskreno zahvaliti Sandiju Bartolu, sekretarju Sindikata delavcev trgovine Slovenije, ki mi je pomagal izbojevati pravico in mi nesebično stal ob strani.

Še enkrat iskrena hvala.

Tamara Mavec,
Grosuplje

Odmev: Trgovine odprte ob nedeljah – trgovke in trgovci brez počitka

Spoštovani kolega Djordjević

Prejela sem Vaše ugotovitve in zahteve s članskega sestanka dne 3. 8. 1999, v katerem navajate določene nepravilnosti pri evidentiranju ur zaposlenih v PC Trgovini Ljubljana MO IV., izplačilu plač in koriščenju počitniških kapacitet.

Glede plač naj navedem, da se obračunavajo tako, kot je zapisano v Kolektivni pogodbi Poslov-

nega sistema Mercator, d. d. Za uveljavitev te kolektivne pogodbe, ki jo dobro poznate, ste prejeli najvišje sindikalno priznanje, zato je nedopustna in zavajajoča trditev, da je le-ta v nasprotju s Kolektivno pogodbo Sindikata delavcev trgovine Slovenije, kajti le-ta v 6. odstavku 7. člena priporoča razvrstitev tarifnih razredov v plačilne razrede. Žal mi je, da je pogajalska skupina za sklenitev Kolektivne pogodbe Poslovnega sistema Mercator, d. d. izposlovala (tudi ob Vašem sodelovanju) le določbo, da je osnovna plača enaka izhodiščni plači po Kolektivni pogodbi dejavnosti trgovine Slovenije. Dejstvo je, da še nismo sprožili postopka sprememb in dopolnitev naše kolektivne pogodbe predvsem zato, ker se že dalj časa pripravlja, tudi ob sodelovanju predstavnikov sindikata, nov plačni sistem, ki vsebuje tudi plačilne razrede in napredovalne razrede, kar pomeni, da se bo upoštevalo priporočilo Kolektivne pogodbe dejavnosti trgovine Slovenije.

Trditev, da delavcem niso znani plačilni kriteriji, dokazuje le, da ne poznate dobro naše kolektivne pogodbe in vseh aktov družbe, ki so v veljavi od leta 1996 in pri sprejemanju katerih smo tudi sodelovali. Od predsednikov sindikatov oziroma izvršnih odborov se pričakuje spremljanje pravilnosti njihovega izvajanja in tolmačenja v sredini, ki jo zastopajo.

Sindikat je sodeloval tudi pri sprejemanju in spreminjanju Organizacijskega navodila o koriščenju počitniških kapacitet, ki smo ga obravnavali in potrdili na seji izvršnega odbora sindikata, čistopis organizacijskih navodil pa je bil posredovan vsem predsednikom sindikalnih podružnic. Glede na navedeno morate poznati organizacijsko navodilo o koriščenju počitniških kapacitet, ki navaja, da se vsi delavci ob objavi razpisa prijavijo na razpis, in če dobijo največ točk po predvidenih kriterijih, med njimi pa ni negativnega kriterija nedoseganja poslovnih in delovnih učinkov, počitniške kapacitete tudi koristijo. Iz tega izhaja, da zavestno molčite o tem in podpirate manipulacijo s premalo obveščenimi sodelavci.

Glede na zgoraj navedene ugotovitve se sprašujem, kakšen je vaš

namen? Ali želite z ugotovitvami sestanka seznaniti sindikat obvladujoče družbe Mercator, d. d. in Konferenco ZSSS ali pa s tem dokazujete, da ne berete posredovanih gradiv in sprejetih sklepov izvršnega odbora sindikata oziroma skušate le-tega ponovno degradirati pri članstvu in tudi v ZSSS.

To sem Vam napisala zato, ker sem odgovorna za obveščanje članov izvršnega odbora sindikata in preko njih tudi vsemu članstvu.

S spoštovanjem!

Katja Galof,
predsednica sindikata
Mercatorja
prevladujoče družbe

...

To pismo, naslovljeno Dušanu Djordjeviću, je Katja Galof poslala našemu uredništvu z željo, da ga zaradi pravilnega informiranja bralcev objavimo. Pripisala je, naj o problematiki delovnega časa, ki je bila glavna tema našega sestanka, pridobimo tudi mnenje člana uprave Poslovnega sistema Mercator Aleša Čerina. To mnenje bomo skušali pridobiti za objavo v prihodnji številki.

Odprto pismo mag. Antonu Ropu, ministru za delo, družino in socialne zadeve

Pravilnik, ki vsebinsko dopolnjuje zakon!

V Uradnem listu RS št. 50/99 z dne 28. 6. 1999 je bil s časovnim zamikom osmih (!) let objavljen Pravilnik o postopku prijave in objave prostega delovnega mesta ter načinu sporočanja podatkov Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (:pravilnik).

Po določbi 80. člena Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91 in nad.) je bil namreč skrajni rok za izdajo tega pravilnika 23. 7. 1991 (!).

Zakaj je prišlo do tako enornega zamika pri izdaji pravilnika, me niti ne zanima; zanima me pa seveda njegova vsebina, kajti uporabljati ga bom moral pri delu.

Že po prvem, bežnem, branju pravilnika pa sem se odločil, da Vam moram čestitati za "napre-

Nadaljevanje na strani 10

Novi zakon o varnosti in zdravju pri delu že velja

Odgovornost delodajalcev in skrb delavcev

Varstvo in zdravje pri delu od letos dalje ureja nov zakon, ki ga je državni zbor sprejemal nerazumljivo dolgo. Zavlačevanje postopka sprejemanja tega zakona v državnem zboru je treba izpostaviti kritiki zlasti zaradi tega, ker so podjetja po spremembi družbene ureditve, to se je zgodilo že pred desetimi leti, varstvo pri delu večinoma dala na stranski tir. V razvitem svetu bi bilo kaj takega povsem nemogoče, saj se zavedajo, da obolelih in poškodovanih delavcev ne morejo enostavno nadomestiti z drugimi delavci. Obolel ali pri delu poškodovan delavec je namreč za podjetje tako velik strošek, da skušajo to preprečiti na organiziran način. Tega se naši podjetniki in oblast očitno niso zavedali, saj nas je pri sprejemanju zakona o varstvu in zdravju pri delu prehitela celo Hrvaška.

Zakon, objavljen je v Uradnem listu št. 65/99, je začel veljati sredi julija, delodajalci pa so zavezani, da uredijo to področje v dveh letih po uveljavitvi zakona. Minister, pristojen za delo, in minister pristojen za zdravstvo, bosta izvršilne predpise izdala v dvanajstih mesecih po uveljavitvi zakona. Do takrat pa, tako določa zakon, ostaja v veljavi več kot 40 različnih pravilnikov, precej jih je sprejela bivša Jugoslavija. Vse to seveda pomeni, da bo novi zakon spremenil sedanje kritične razmere na področju varstva pri delu šele čez leto ali še več dni. Kako hitro se bo to zgodilo, bo v veliki meri odvisno tudi od pritiskov sindikatov na vse tiste, ki so dolžni pripraviti in sprejeti izvedbene in druge predpise ter vzpostaviti tudi nove institucije.

Ker je ta zakon nastajal tako dolgo, v Svobodnih sindikatih menijo, da bo razmere na področju skrbi za varno in zdravo delo precej izboljšal. Nenazadnje zakon upošteva tudi evropske izkušnje in mednarodne konvencije. Čeprav se strokovnjaki o zakonu še niso razpisali, je tudi nepoznavalec jasno, da je zakon poleg dolžnosti in obveznosti delodajalca jasno opredelil tudi odgovornosti delavca. Delavci bodo po nekaterih mnenjih morali tudi sami sebe vprašati, kaj so naredili za svoje zdravje.

Vlada mora državnemu zboru v enem letu po uveljavitvi zakona predložiti nacionalni program varnosti in zdravja pri delu. Vsebina tega programa je strategija razvoja področja varnosti in zdravja pri delu. Ta naj bi bila namenjena varovanju življenja, zdravja in delovne zmoglosti, preprečevanju poškodb pri delu, poklicnih bolezni in boleznih, ki so posledica dela ali z njim povezane. Ta nacionalni program bo vlada določila po posvetovanju s strokovno javnostjo, predstavniki delodajalcev in sindikati.

Ker pa se samo po sebi ne bo zgodilo nič, ker je zelo veliko odvisno tudi od sindikatov, ki so k sreči organizirani skoraj povsod tam, kjer so delovne razmere za zdravje najbolj škodljive, povzemamo nekaj pomembnejših določb iz tega zakona. Prepričani smo, da bodo sindikati za uveljavitev določb zakona o varnosti in zdravju pri delu sprejeli svoje akcijske programe. Nenazadnje bodo v podjetjih, kjer svet delavcev ni ustanovljen (praviloma so to manjša podjetja), naredili vse, da bi bil za posebnega zaupnika delavcev za varnost in zdravje pri delu izvoljen kdo, ki je sindikatu vsaj blizu.

Delavec ima pravico do dela in delovnega okolja, ki mu zagotavlja varnost in zdravje pri delu. Delovni proces mora biti prilagojen telesnim in

duševnim zmožnostim delavca, delovno okolje in sredstva za delo pa morajo delavcu zagotavljati varnost in ne smejo ogroziti njegovega zdravja.

Delavec pa mora spoštovati in izvajati ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu. Nadalje je delavec dolžan opravljati delo tako pazljivo, da s tem varuje življenje in zdravje sebe in svojih sodelavcev. Delavec je tudi dolžan uporabljati varnostne naprave ter sredstva in osebno varovalno opremo.

Delodajalec mora zagotavljati zdravstvene preglede zaposlenih, kot to predpiše minister, pristojen za zdravstvo, v soglasju z ministrom za delo.

Delodajalec mora delavce obveščati o varnem delu prek pisnih navodil in obvestil. Če delavcem grozi neposredna nevarnost, so navodila lahko tudi ustna. Delodajalec mora delavce seznaniti z nevarnostmi na delovnem mestu in ukrepi, ki nevarnosti zmanjšujejo. Posebej mora delodajalec zagotoviti obveščeno: nosečih delavk, starejših in mlajših delavcev, delavcev z omejeno delovno zmoglostjo, o tveganju na delu in ukrepih za varnost in zdravje delavcev.

Delodajalec mora delavca usposobiti za varno in zdravo delo že ob sklenitvi delovnega razmerja, prerazporeditvi na drugo delo, uvajanju nove tehnologije in sredstev za delo.

Delodajalec mora inšpekciji za delo prijaviti vsako smrtno poškodbo ali drugo poškodbo, zaradi katere delavec ne more delati tri zaporedne delovne dneve.

Delodajalec mora delavcem ali njihovim predstavnikom omogočiti, da

sodelujejo pri obravnavi vseh vprašanj, ki zadevajo varno in zdravo delo. Delodajalec mora svetu delavcev in sindikatu posredovati izjavo o varnosti, s katero je določil način in ukrepe za varno in zdravo delo. Ta izjava temelji na ugotovitvah o možnih nevarnostih in škodljivosti na delovnem mestu, v njej mora biti tudi ocena tveganja nastanka poškodb in zdravstvenih okvar.

Delodajalec se mora s svetom delavcev posvetovati o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, izbiri strokovnega delavca, posebej odgovornega za varnost in zdravje delavcev, izbiri pooblaščenega zdravnika, izjavi o varnosti in obveščanju delavcev.

V podjetju, kjer ni organiziranega sveta delavcev, opravlja vse te naloge poseben delavski zaupnik za varstvo pri delu. Delavskemu zaupniku mora delodajalec omogočiti vse pravice, ki grede svetu delavcev. Za izvolitev delavskega zaupnika se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za volitve sveta delavcev.

Svet delavcev ali delavski zaupnik smeta od delodajalca zahtevati sprejetje primernih ukrepov za odpravo ali zmanjšanje tveganja za varnost in zdravje delavcev. Če svet delavcev ali delavski zaupnik meni, da delodajalec ni zagotovil varnostnih ukrepov, lahko zahteva nadzorstvo inšpekcije za delo. Predstavniki sveta delavcev in delavski zaupnik imata pravico prisostvovati inšpekcijskemu pregledu.

Delodajalec mora svet delavcev, delavskega zaupnika in sindikat seznaniti z ugotovitvami, predlogi in ukrepi inšpekcije.

Delavec ima pravico in dolžnost, da se seznani z varnostnimi ukrepi ter ukrepi zdravstvenega varstva in se usposobi za njihovo izvajanje. Če mu grozi nevarnost za življenje in zdravje ali če niso izvedeni varnostni predpisi, ima delavec pravico odkloniti delo in zahtevati, da se nevarnost odpravi. Delavec ima pravico odkloniti delo v primeru, da dela več kot polni delovni čas ali ponoči, če bi se mu skladno z mnenjem pooblaščenega zdravnika zaradi tega poslabšalo zdravstveno stanje. Če delodajalec ne odpravi nevarnosti ali se ne ravna skladno z mnenjem pooblaščenega zdravnika, lahko delavec zahteva posredovanje inšpekcije dela ter o tem obvesti svet delavcev ali delavskega zaupnika.

Na delovnem mestu ali v razmerah, kjer je večja nevarnost za poškodbe ali okvare zdravja, lahko delavec dela le pod pogoji, določenimi s posebnimi predpisi, in ob oceni pooblaščenega zdravnika, da je za to delo zmožen.

Delavec mora upoštevati predpisane varnostne ukrepe in uporabljati predpisano opremo ter sredstva, dolžan se je odzvati tudi na zdravstveni pregled. Če delavec tega ne upošteva, huje krši obveznosti iz delovnega razmerja in mu zaradi tega delovno razmerje lahko preneha.

Franček Kavčič



Pred desetletjem je o naših tovarnah viselo nič koliko propagandnih tabel, ki so zaposlene opozarjale na skrb za varno in zdravo delo. Table, kot je ta iz Akripola, ki poziva h kulturi medsebojnih odnosov in združitvi znanja in dejanj, so danes že prava redkost. Bo zaradi zakona o zdravem in varnem delu podobnih tabel v prihodnosti spet več?

Seminar v Pragi o finančni udeležbi delavcev v podjetjih

Sindikalni inštitut SINDNOVA iz Rima je po naročilu Evropske konfederacije sindikatov iz Bruslja pripravil obsežno študijo o stanju na področju privatizacije v državah Srednje Evrope in Baltika. V sklopu raziskovalnega projekta je bilo 10. in 11. septembra v Pragi posvetovanje predstavnikov sindikalnih organizacij iz držav, vključenih v raziskovalni projekt. Prek Slovenskega sindikalnega odbora za evropsko združevanje smo se Posveta o finančni udeležbi delavcev v evropskih podjetjih udeležili Martina Horžen, sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Lisce Sevnica, Brane Medija, SKEI Elektroelementa Izlake, in podpisani.

Razprava na seminarju je potekala na podlagi pripravljenega raziskovalnega projekta tako, da smo predstavniki posameznih držav predstavili svoje poglede in izkušnje. Izsledki projekta in razprave predstavnikov posameznih sindikatov so pokazali, da je privatizacija v posameznih državah potekala po različnih metodah in, da je bil vpliv sindikatov na privatizacijo skoraj zanemarljiv. Z zadovoljstvom lahko ugotovimo, da smo pri pripravi procesa privatizacije

Svobodni sindikati dosegli določene ugodnosti v korist zaposlenih. To smo dosegli s strokovnim dokazovanjem in številnimi protesti. Takih ali podobnih aktivnosti pa nismo zasledili pri drugih sindikatih.

Drugi del posveta pa je bil namenjen predstavitvi praktičnih izkušenj participacije delavcev pri dobičku. Predstavljeni so bili primeri iz Francije in Irskega Telecoma. Predvsem je zanimiv primer Francije, edine članice EU, ki v podjetjih z več kot 50 zaposlenimi z zakonom predpisuje participacijo delavcev pri dobičku. Predstavniki Evropske konfederacije sindikatov so poudarjali velik pomen participacije delavcev pri dobičku, kar bi državne oblasti morale podpreti s finančnimi ter davčnimi olajšavami. Po njihovih ocenah je udeležba delavcev pri dobičku eden od pogojev za krepitev in utrjevanje industrijske demokracije. Z zadovoljstvom lahko ugotovimo, da je naš pripravljeni zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Poročevalec Državnega zbora, št. 51., z dne 28. 10. 1997) v skladu z usmeritvami Evropske konfederacije sindikatov in strokovnih napotki seminarja v Pragi. Lastniški deleži

delavcev v kapitalu, nastali na podlagi zakona o privatizaciji, se bodo ohranili in povečali le z nadaljnjim stimuliranjem notranjega delavskega delničarstva. Nekateri strokovnjaki so prepričani, da razvoj notranjega delničarstva utrjuje demokratizacijo v podjetju. Podatki iz nekaterih držav: ZDA (ESOP), Anglija (ESOP), Irske, Ni zozemske in v manjši meri Nemčije potrjujejo, da je notranje lastništvo delavcev gospodarno in učinkovito. Notranjemu delničarstvu bodo morali sindikati dolgoročno zagotovo posvetiti več pozornosti, saj je v funkciji ohranjanja zaposlenosti ter socialne in materialne varnosti delavcev.

Po našem mnenju bi na seminarjih in posvetih, ki jih organizira Evropska konfederacija sindikatov (iz Slovenije je edino ZSSS član EKS), morali širiti krog udeležencev. Na ta način bi informacije prihajale v širši krog sindikalistov in bi se ti seznanjali s stanjem v drugih državah in pri drugih sindikatih. Zagotovo bi to prispevalo k lažjemu ocenjevanju pravilnosti in uspešnosti naših aktivnosti ter preverjanju naše usposobljenosti.

Brane Mišič

Koordinacija kolektivnih pogajanj v tekstilni in usnjarski industriji na evropski ravni

Postopna uskladitev plač in delovnega časa

Predstavniki Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije smo se v začetku septembra prvič udeležili delovnega sestanka v okviru Evropske sindikalne organizacije za tekstil, oblačila in usnje, na katerem so sodelovali predstavniki sindikatov iz 20 držav. Tema je bila zelo zanimiva in vedno aktualna: **koordinacija kolektivnih pogajanj v naših dejavnostih.**

Na delovnem srečanju smo se informirali o nastanku in poteku te mednarodne sindikalne aktivnosti in se dogovorili tudi za nadaljnje oblike in vsebino sodelovanja.

Uresničitev gospodarske in denarne zveze ter uveljavitev evra pospešuje proces gospodarskega združevanja v Evropi in krepí konkurenčni boj med podjetji in državnimi gospodarstvi.

Uveljavitev evropske koordinacije politike kolektivnih pogajanj je ena od glavnih možnosti delojemalcev, da izkoristijo ekonomske in socialne priložnosti, ki jih ponuja Evropska unija kot gospodarsko-denarna zveza. Koordinacija kolektivnih pogajanj bi lahko preprečila tudi socialne dumpinge znotraj zveze.

Spoznanje o potrebnosti koordinacije tarifnih politik v tekstilni in usnjarski dejavnosti na evropski ravni je prišlo do izraza leta 1991, že naslednje leto pa sta pričeli delati neformalni delovni skupini za tekstil in obutev, leta 1998 pa še skupina za usnjarje.

Rezultat teh aktivnosti je **Listina o otroškem**

delu in Kodeks obnašanja glede minimalnih človeških pravic pri delu.

Od leta 1993 teče poseben "pilotni projekt", ki ga financira tudi 5. generalna direkcija Evropske komisije in se nanaša na sestavo evropske baze podatkov o kolektivnih pogodbah v obutvenem sektorju. Pilotni projekt je sedaj pripravljen za spletno stran na internetu.

Ob pripravi na razširitev Evropske unije je ETUF:TCL - European Trade Union Federation: Textile, Clothing and Leather (Evropska zveza sindikatov tekstilne, oblačilne in usnjarske industrije) svoje aktivnosti razširila tudi na ustanavljanje evropskih svetov delavcev.

Po 2. kongresu ETUF:TCL, leta 1997 v Portu, je bila ponovno ustanovljena delovna skupina za "kolektivna pogajanja". Njena naloga je bila priprava ciljev in zahtev na ravni nacionalnih zvez tekstilne, oblačilne in usnjarske industrije. Prvi cilj je prerazdelitev in skrajšanje delovnega časa in priprava omejitvenih smernic glede razporejanja delovnega časa.

9. kongres ETUC-European Trade Union Committee v Helsinkih je v posebni resoluciji **Evropski sistem odnosov med delodajalci in delojemalci** evropske panožne sindikalne zveze zavezal za izvedbo naslednjih 5 nalog, ki jih sami imenujejo IZZIVI:

- v vsaki evropski sindikalni zvezi razviti ustrezne strukture in politike, da bi koordinacijo

kolektivnih pogajanj na sektorski ravni postavili na noge,

- razviti praktične in tehnične podporne ukrepe, da bi izboljšali koordinacijo kolektivnih pogajanj,
- okrepiti in/ali vzpostaviti evropski socialni dialog v vsaki gospodarski panogi,
- s koordinacijo znotraj ETUC-a jamčiti splošno skladnost sindikalnih zahtev.

Glavni cilj te evropske politike koordinacije kolektivnih pogajanj je zagotoviti vsem delavcem razvoj zaposlovanja, poštene dohodka ter izboljšanje delovnih in življenjskih razmer. Ob raznolikosti nacionalnih pogajalskih modelov in zakonodaje je treba uveljaviti minimalne norme in postopno uskladiti plače in delovni čas. Končni cilj je opredelitev mreže skupnih minimalnih pravic, ki naj bi jih uživali vsi delavci v panogi v vsej Evropski uniji.

Na področju plač je cilj evropske koordinacije obramba kupne moči plač pred inflacijo. Kupna moč plač naj bi rasla na podlagi poštene razdelitve rezultatov povečane storilnosti med kapitalom in delom. Nacionalne zveze naj bi ohranile popolno samostojnost in nosile tudi vso odgovornost glede ravnanja na pogajanjih.

V letu 1999 je predvideno nadaljevanje prijav za pogajanja o evropskem panožnem sporazumu o plačah, izobraževanje in izmenjavo podatkov med članicami in drugimi državami v Srednji in Vzhodni Evropi. Nadzirali bi tudi časovno usklajenost pogajanj v posameznih državah in uvedli izmenjavo opazovalcev med državami.

Ob upoštevanju vsega, kar smo prebrali in slišali, imamo sindikati v tekstilni in usnjarski predelovalni industriji v Evropi veliko skupnih problemov in zato tudi veliko skupnih nalog. Upamo, da bo tudi Sindikatu tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije to sodelovanje koristilo in bomo tudi sami prispevali svoje znanje in izkušnje.

Branka Novak, sekretarka

Pokojnine se ne bodo povečale

Upravni odbor Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije je na seji ta ponedeljek ugotovil, da se pokojnine ne morejo povečati. Julijske plače so se namreč znižale za 0,4 odstotka, povečanje pokojnin pa je po sedanjem zakonu mogoče le takrat, ko je rast plač najmanj 1,5-odstotna.

Upravni odbor je obravnaval tudi osnutek finančnega načrta za prihodnje leto, ko naj bi poslovanje potekalo že na podlagi novega pokojninskega zakona. Po osnutku finančnega načrta se bodo pokojnine povečale v začetku prihodnjega leta, ko naj bi se zaradi učinkov zakona upokojevanje zelo upočasnilo. Zaradi tega so v strokovni službi ZPIZ izračunali, da bo pokojninska blagajna prihodnje leto potrebovala bistveno manjši priliv iz državne blagajne.

Zaradi tega bo tekoče financiranje ZPIZ od prihodnjega leta dalje dokaj uravnoteženo, dohodki in odhodki bodo vsaj približno izravnani.

Problem pa bo luknja iz poslovanja v letošnjem letu, letošnji primanjkljaj naj bi po ocenah dosegel 16 milijard tolarjev, kolikor je država premalo nakazala v pokojninsko blagajno. Zaradi tega ZPIZ lahko svoje obveznosti pokriva le z najemanjem kreditov. Kako bo pokrit letošnji primanjkljaj, bo ena od najtežjih zagat priprave novega finančnega načrta.

ZPIZ se sooča tudi s problemom neplačanih prispevkov v pokojninsko blagajno. Zavarovanci in zavezanci dolgujejo ZPIZ skoraj 20 milijard tolarjev, od tega je kar 16 milijard dolga zasebnega sektorja iz prejšnjih let, dolg je verjetno neizterljiv. Velik del tega zneska odpade na zamudne obresti. Upravni odbor ZPIZ bo od vlade zahteval, naj pripravi poseben zakon, ki naj bi uredil izterjavo (tudi odpis) neplačanih prispevkov, kar je vlada dolžna narediti po veljavni zakonodaji.

F. K.

PRAVNI SVETOVALEC

Lučka Böhml, svetovalka predsedstva ZSSS



Pokojninska reforma

Vprašanje:

Želim se upokojiti takoj, ko bo to le mogoče. Zanimajo me vse možnosti od predčasne upokojitve do dokupa pokojninske dobe. Rodila sem 30. 8. 1950. Zaposlena sem ves čas od 16. 3. 1970 naprej. Sem delovna invalidka III. kategorije. Rodila sem tri otroke. Kdaj lahko računam na upokojitev?

Odgovor:

Z odgovorom na vaše vprašanje se res ne mudi, saj se boste, če le ne bo vmes kakšne hujše nezgode, skoraj gotovo upokojili šele mnogo let po začetku pokojninske reforme. Državni zbor čakata še celi dve fazi postopka za sprejem zakona, ki prinaša pokojninsko reformo. Kakšni bodo po reformi pogoji upokojevanja, lahko danes sklepamo zgolj na podlagi predloga zakona in amandmajev vlade. Z odgovorom na vaše vprašanje bi bilo zato najbolj pametno počakati na objavo reformnega zakona v Uradnem listu Republike Slovenije.

Reforma ukinja možnost predčasne upokojitve tudi za delovne invalide. Pravico do starostne pokojnine boste zato lahko najprej uveljavili šele takrat, ko boste dopolnili polno pokojninsko dobo. Ta se bo po letu 2000 za ženske postopoma podaljševala s sedanjih 35 na 38 let pokojninske dobe. Letu 2005, ko boste vi sicer že dovolj stari za upokojitev in boste imeli 35 let delovne dobe, bo za starostno upokojitev ženska potrebovala že 36 let polne pokojninske dobe. V letu 2005 bi se zato lahko upokojili le, če bi si na kak način k 35 letom delovne dobe pridobili še vsaj eno

leto druge vrste pokojninske dobe. Na voljo imate tri možnosti. Ali katera, če sploh kakšna, pride v poštev pri vas, boste lahko ugotovili le vi sami!

Najprej je tu možnost dodane dobe. Sklepam pa, da najverjetneje ne boste upravičeni do dodane dobe, ki se prizna za čas uspešno končanega dodiplomskega ali podiplomskega študija, za čas vojaškega roka, nadomestne civilne službe ali usposabljanja za rezervni sestav policije. Sklepam tudi, da ne morete računati na dodano dobo na račun prijave na zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba oziroma iskalka zaposlitve.

Obstaja tudi možnost dokupa pokojninske dobe. Predlog zakona omogoča dokup pokojninske dobe zgolj za točno določene primere. Sklepam, da v vašem primeru ne bi prišli v poštev dokupi na račun študija, vojaškega roka in prijave na zavodu za zaposlovanje. Ker v letu 2005 še ne boste stari 58 let, za vas tudi ne pride v poštev dokup na račun izgube delovnega razmerja zaradi stečaja, likvidacije ali prisilne poravnave. V vašem primeru, se mi zdi, bi prišla v poštev in bila hkrati tudi smiselna zgolj možnost dokupa za čas opravljanja samostojne dejavnosti pred 1. 1. 1983.

Obstaja še možnost dokupa za čas nege in varstva otroka, mlajšega od treh, let pod pogojem, da ste vsaj enega od vaših treh otrok rodili pred svojo zaposlitvijo v 20. letu starosti. Ta možnost bi bila za vas smiselna zgolj pod pogojem, če ta vaš otrok v prvem letu svojega življenja ne bi bil slovenski državljan ali pa ne bi imel stalnega bivališča v Sloveniji in če seveda vi v prvem letu otrokovega življenja še niste bili obvezno pokojninsko zavarovani. V vsakem primeru bo cena dokupa zasoljena. Če imate možnost za dokup pokojninske dobe, dobro premislite, kdaj se boste zanj odločili. Poznam namreč ženske, ki so si želele čimprej upokojiti, ko je bil datum upokojitve oddaljen še precej let. Ko pa je dan upokojitve dejansko prišel, se jim v pokoj ni več mudilo. V takem primeru se seveda dokup izkaže za nepotrebno zapravljanje.

Toda če ste vsaj enega otroka dejansko rodili leto dni pred vstopom v zaposlitev in s tem v zavarovanje in če je bil ta otrok od rojstva slovenski državljan in imel stalno bivališče v Sloveniji, nima smisla dokupovati te dobe. Predlog zakona vam namreč zagotavlja štetje te dobe v zavarovalno dobo, čeprav ste bili izven delovnega razmerja. Del vaše pokojnine na račun tovrstne priznane dobe bo poravnava proračun slovenske države! Ta pravica je zagotovljena ali očetu ali materi - tistemu torej, ki je otroka v prvem letu njegovega življenja dejansko negoval in bil v tem času pokojninsko nezavarovan.

Če si ne morete priskrbeti leta dni dodatne pokojninske dobe s pomočjo ene od prej opisanih možnosti, pa boste oba pogoja za uveljavitev pravice do starostne pokojnine (starost in pokojninska doba) izpolnili 16. 6. 2006. V tem letu bosta za žensko minimalna pogoja za upokojitev vsaj 55 let in 4 mesece starosti (vi boste stari že 56 let) in hkrati vsaj 36 let in 3 mesece pokojninske dobe. V vašem primeru dejstvo, da ste rodili tri otroke, ne bo vplivalo na možni datum upokojitve. Materinstvo namreč pomaga le tistim, ki že imajo polno pokojninsko dobo, niso pa še dovolj stare.

Lučka Böhml

PREHODNO OBDOBJE: Minimalna pogoja za uveljavitev pravice do starostne pokojnine za žensko (hkrati morata biti izpolnjena oba pogoja):

LETO	STAROST		POKOJNINSKA DOBA	
	Leta	Mesece	Leta	Mesece
2000	53	4	35	0
2001	53	8	35	0
2002	54	0	35	3
2003	54	4	35	6
2004	54	8	35	9
2005	55	0	36	0
2006	55	4	36	3
2007	55	8	36	6
2008	56	0	36	9
2009	56	4	37	0
2010	56	8	37	3
2011	57	0	37	6
2012	57	4	37	9
2013	57	8	38	0
2014	58	0	38	0

Kakšna je prihodnost slovenskih tekstilnih delavk

Pogovarjali smo se z Viljemom Glasom, predsednikom zborničnega združenja za tekstilno in usnjarsko predelovalno industrijo ter glavnim direktorjem Lisce

Lisca d. d. je eno najuspešnejših slovenskih podjetij ne le v oblačilni industriji, pač pa gledano tudi širše. Vendar so tej dejavnosti v razvitih deželah, kamor po nekaterih kazalcih sodi tudi Slovenija, ure štete. Z Viljemom Glasom, predsednikom uprave Lisce d. d., ki je tudi predsednik združenja tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije pri Gospodarski zbornici Slovenije, smo se pogovarjali o prihodnosti slovenske oblačilne industrije in seveda tudi Lisce. Pogovarjali pa smo se tudi s predsednico sindikata delavcev v tekstilni in usnjarsko predelovalni industriji Slovenije pri ZSSS, Martinu Horžen.

Kakšen je položaj tekstilne industrije Slovenije, kam jo vodi pot?

Naše združenje vključuje tekstilno industrijo, industrijo oblačil in usnjarsko predelovalno industrijo. Te tri dejavnosti zaposlujejo skupno še vedno skoraj 37.000 zaposlenih in so že zato pomembne za Slovenijo, čeprav so v zadnjih osmih letih izgubile skoraj polovico delovnih mest. Naše dejavnosti so pomembne tudi zaradi same strukture zaposlenih, saj zaposlujejo pretežno ženske, in to na podeželju, na nerazvitih območjih, kjer navadno ni druge industrije.

Dejstvo pa seveda je, da po svoji strukturi, svoji možnosti plačevanja zaposlenih, ta dejavnost sodi bolj v nerazvita kot razvita območja.

Panoga je zadnjih osem let propadala. Nekdanji jugoslovanski trg se je zaprl, tudi lon posli niso več šli kot prej. Kakšna je prihodnost tekstilne industrije v Sloveniji? Ali se je nazadovanje ustavilo? Nekateri trdijo, da bo praktično izginila, da je v teh dejavnostih prostora morda še za pet do sedem tisoč zaposlenih.

Treba je razlikovati dva pojma, industrijo, dejavnost kot tako in delovno mesto. To ni v neposredni odvisnosti. Kot optimist pričakujem, da bodo kljub težavam v vseh treh panogah obstala številna jedra, ki bodo sposobna konkurenčne borbe z drugimi proizvajalci.

Jedra bodo zadržala predvsem razvojne in tržne funkcije, know-how. Delovna mesta v proizvodnji pa bodo vprašljiva. Predvsem oblačilna in čevljarsko predelovalna dejavnost sta delovno intenzivni, kljub tehnološkemu razvoju stroji vendarle potrebujejo določeno število ljudi.

Pri tem so seveda pomembni stroški dela. V Sloveniji bodo stroški dela naraščali z rastjo življenjskega standarda, svetovni trg pa teh stroškov ne bo priznaval. Verjetno bomo tako delili usodo teh panog v razvitih evropskih državah.

Bodočnost industrije ni samo v številu delovnih mest. Na primer: v Evropski uniji je v teh dejavnostih zaposlenih povprečno 2000 ljudi na milijon prebivalcev. Po tem izračunu je v prihodnje (če seveda dosežemo raven zahodnoevropskih držav) v Sloveniji prostora za 4000 zaposlenih v tej dejavnosti. Zdaj v oblačilni industriji Slovenije dela 15.000 ljudi.

Vendar to ne pomeni, da bo dejavnost propadla. Panoga ima možnost obstati, vendar ob prestrukturiranju.

Kar pomeni, da bodo jedra, ki ste jih omenjali, dajala izdelovati oblačila v druge države. V Sloveniji bo ostal design, prodaja, iskanje trga, šivali pa oblačil v Sloveniji ne bodo več.

Tako je.

Torej bodo v Sloveniji sčasoma izginile šivilje, predilke, krojilke itd.

Treba se je jasno vprašati, kaj bo izginilo. Vsa podjetja skušajo ta prehod narediti naraven in čim počasnejši. Se pravi, da bi toliko časa še uspela zadržati proizvodnjo, da ne bi bili potrebni rigorozni ukrepi pri zmanjševanju števila zaposlenih.

Vendar pa ne zaposlujejo na novo.

Tudi tekstilne šole so vse bolj prazne...

To utegne biti dolgoročno slabo, ker kakršen koli bo razvoj te panoge, določene strokovnjake bo potrebovala. Problem pa je, ker zanimanje za poklice v tekstilu zamira.

Kakšna bo prihodnost Lisce, gledana iz omenjene perspektive? Kaj bo od sedanje Lisce ostalo čez deset let?

Predvsem po letu 1992 smo naredili v Lisci bistvene premike, tudi zaradi izgube jugoslovanskega trga, ki nam je pomenil več kot polovico prodaje. Izgubili smo tudi dva obrata, enega v BiH, drugega v Srbiji, ki sta zaposlovala skupaj skoraj 600 ljudi. V letu 1992 in 1993 smo imeli kar precejšnjo krizo in takrat smo si zastavili za cilj prestrukturiranje prodaje tako glede vrste poslov kot glede trgov. Odločili smo

se, da bomo pospešili prodajo blagovne znamke Lisca in sodelovanje z velikimi evropskimi trgovskimi koncerni in da bomo zmanjševali razne oblike dodelave. Vsega tega se ne da uresničiti čez noč, vendar zdaj že prodajamo 40 odstotkov naših izdelkov pod lastno blagovno znamko, dobrih dvajset odstotkov jih prodajamo velikim trgovskim koncernom, raznih oblik dodelave pa je še za 30 odstotkov.

Najbolj kritično je zagovarjanje stroškov dela tako v dodelavnih poslih ali ko prodajate lastno blagov-

no znamko. Tudi pri lastni blagovni znamki kajpak ni mogoče računati na ne vem kakšen dvig lastne cene zaradi visokih stroškov proizvodnje.

Glede na povedano o prihodnosti evropske oblačilne industrije bi pomislili, da bi Lisca predstavljala, če bi obstala ...

Na tem delamo ...

... praktično četrtno slovenske oblačilne industrije.

Ko bo v slovenski tekstilni industriji tako malo delavcev, tudi v Lisci ne bo več 1055 zaposlenih kot zdaj.

Vse doslej je bila Lisca uspešno podjetje.

Lisca vse od ustanovitve leta 1955 nikoli ni imela izgube, pa tudi ne resnih likvidnostnih težav. Trudimo se, da bi tako ostalo tudi v prihodnje.

Kljub temu lepa prihodnost ni zagotovljena.

Kolikor v Sloveniji pričakujemo uspešno približevanje standardu Evropske unije, se moramo zavedati, da na tem prostoru ne bo mesta za dela, ki jim trg priznava ceno 500 do 600 mark mesečno.

Seveda to še ne pomeni povečanja brezposelnosti. V ZDA je zelo malo delovnih mest v oblačilni industriji, ima pa od vseh razvitih držav najnižjo stopnjo brezposelnosti, razen Japonske.

Kje bi se lahko zaposlile vaše delavke, če bi se prestrukturiranje oblačilne industrije hitro zgodilo?

Problem je, da v okolju, kjer so tekstilne delavke zaposlene, skorajda ni možnosti pre zaposlitve. Praktično vsa ta podjetja delujejo v nerazvitih področjih in so v svojem okolju zelo pomembna. Žal država premalo razmišlja, kako bi olajšala in podaljšala prehod sedanje tekstilne industrije v moderno tekstilno industrijo razvitih držav.

S čim, s kakšnimi ukrepi bi se to lahko izvedlo?

Morala bi zmanjšati obremenitve, zlasti dejavnostim, kjer je strošek dela tako velik. Država pa se vmeša šele, ko se posamezna podjetja že potaplja.

Ali bi oblačilni industriji kaj pomagalo, če bi država tako znižala obremenitve, da bi postala konkurenčna državam, ki so ji prevzele denimo lon posle?

Na dolgi rok ne. Gre samo za to, kako tej industriji omogočiti nekoliko daljši prehod v strukturo, s katero bodo lahko konkurirala. Te pomoči je premalo.

Ko ste me vprašali, kaj mislim o prihodnosti Lisce: prepričan sem, da bo ostala pomembna na trgu, da bo močna blagovna znamka v perilu, kopalkah, tudi v bluzah na regionalnem trgu in da bo imela tako razvoj kot celotne tržne funkcije in da bo vzdrževala ves potrebni tehnično-tehnološki know-how. Vprašanje ostaja, koliko bo v katerem trenutku okoli tega jedra tudi same fizične proizvodnje. O tem pa je nemogoče govoriti vnaprej.

Pri nas pravkar teče projekt optimizacije poslovnih procesov v podjetju, ki je usmerjen v iskanje vseh notranjih rezerv, racionalizacijo vseh nepotrebnih postopkov, iskanje idej, kako povečati prihranke, seveda tudi povečati konkurenčno sposobnost in s tem podaljšujemo obdobje, ko lahko imamo proizvodnjo v Sloveniji. Mi že zdaj kombiniramo s cenejšo proizvodnjo, kar omogoča večjo konkurenčnost podjetja.

Ne pričakujemo 'carskega reza', tudi na pod-



Viljem Glas: Slovenska tekstilna delavka ne konkurira delavki v razvitih deželah, kot denimo delavec v Revozu, ampak delavkam v Srbiji, na Kitajskem itd.

ročju zaposlovanja ne. Naša zaposlovalna politika je stabilna že vrsto let.

Vendar se število v Lisci zaposlenih stalno zmanjšuje...

Da, vendar je to kontinuiteta. Ko smo leta 1992 zastavili novo strategijo podjetja, smo se jasno zavestali, da prihaja drugačno obdobje in da ni pošteno zaposlovati mlada dekleta pri šivanju, ki bo postalo problematično že čez deset, petnajst let. Zato je treba mladino usmerjati v perspektivne dejavnosti.

Predsednica sindikata v Lisci Martina Horžen

Za uspešnost podjetja zaslužen tudi sindikat

Koliko zaposlenih delavcev je članov sindikata? Ali imate kak konkurenčni sindikat v podjetju?

V naš sindikat je včlanjenih 89 odstotkov zaposlenih, v družbi pa ni nobenega drugega sindikata. Zaposlenih nas je 1057, v najboljših Liscinih časih pred trinajstimi do petnajstimi leti pa nas je bilo 2500. Tu so vsi tudi zaposleni v obratih v nekdanjih drugih republikah Jugoslavije, ki jih je bilo okoli 600, in delavci iz obratov po Sloveniji. V Sloveniji še imamo poslovne enote v Senovem, v Zagorju, v Krmelju. Največja enota pa je v Sevnici, kjer je proizvodna enota šivanja, krojenja, skladiščenja in upravnih služb.

Predsednica sindikata sem že drugi mandat, pred tem pa sem bila podpredsednica in dve letu tudi nadomeščala predsednico, ki jo je izdalo zdravje. Imamo 19 zaupnikov v vsej Lisci, v poslovnih enotah pa tudi predsednike teh enot, ki sestavljajo predsedstvo sindikata družbe.

Predsedstvo se sestaja po potrebi, kadar je treba obravnavati kako vprašljivo ali kritično zadevo v posamezni enoti, in sproti se prilagajamo razmeram.

V družbi imamo tudi svet delavcev, v katerega smo letos drugič volili. Šteje 13 članov, ki so vsi tudi člani sindikata. Sodelovanje je zelo dobro.

V podjetju nas je od zaposlenih 89 odstotkov žensk. Na vodstvenih mestih imamo pa moške.

Kako vidi sindikat svojo firmo? Ali je uspešna, manj uspešna, neuspešna?

Naša družba je zelo uspešna. Pa ne od včeraj, pač pa to uspešnost gradi že več kot 40 let. Vedno je rasla na zdravih temeljih in vedno je bila zaposlenim v ponos. Moram pa reči, da k uspešnosti prispeva tudi sindikat. Pa ni to samo z vidika plač, pač pa tudi zaradi razumevanja vloge sindikata.

Vendar je uspešnost podjetja temeljila tudi na sorazmerno nizkih dohodkih zaposlenih. To se je najbolje pokazalo po lastninjenju podjetja.

Nekateri, zlasti družinski člani naših zaposlenih in naši upokojeanci, so Liscine delnice prodali, ko so imele še zelo nizko ceno. Večinoma so jih prodali v jesenskem času, ko je bilo treba nabaviti ozimnico, opremiti otroke za v šolo itd. Prodajati pa so jih začeli tudi zaposleni.

S tem hočem poudariti, kakšen je standard delavcev, ne samo v Lisci, pač pa povsod v tekstilni dejavnosti.

Vrniva se k lastninjenju podjetja: ali je bilo v njem kaj spornega?

Zaključeno je bilo že leta 1995. K hitremu zaključku postopka lastninjenja je prispevalo tudi spodbujanje javcev zaposlenih, da so se v kar velikem številu vključili v javno prodajo delnic. Program lastninjenja je bil zelo dober, v postopke se

Naša delavka v proizvodnji ne konkurira zahodnoevropski delavki, ker te proizvodnje tam ni. V tem delu proizvodne funkcije konkuriramo delavki v Srbiji, ki zasluži 60 mark mesečno, naše delavke pa desetkrat toliko, in deloma poljski delavki. Da seveda ne govorimo o zaslužku delavk na Kitajskem itd.

Nekaj drugega je delavec v Revozu, ki konkurira delavcem v Zahodni Evropi, ne pa Kitajcem. Tega se premalo zavedamo.

B. R.

je vključeval tudi sindikat. Vendar zdaj ugotavljam, da smo bili v sindikatu z znanji, s podatki, vedno za korak v zaostanku za vodstvom.

Ali je ta zaostanek vplival na lastniško strukturo po zaključku lastninjenja? Ali vodstvo zaposlenim ni dajali dovolj informacij glede lastninjenja?

Informacij lahko dobiš, kolikor jih hočeš in kakršne hočeš - če imaš dovolj znanja, da terjaš prave in da jih znaš izkoristiti. Če znanja ni, jih ne znaš niti poiskati. Mi pa vsi vemo, da nam je primanjkovalo teh znanj.

Kljub temu menim, da je bilo lastninjenje Lisce zelo korektno. V Lisci na primer ni bilo razgrabljenja ali prodaje imetja, lastninili smo vse premoženje.

V prvotni lastniški strukturi smo imeli zaposleni v interni razdelitvi 20 odstotkov delnic, notranjega odkupa je bilo za 23,15 odstotka, v javni prodaji je bilo prodanih 16,75 odstotka delnic. Tako je bilo v lasti zaposlenih, svojcev in upokojenec približno 61 odstotkov vseh delnic družbe, vendar se je ta delež zaradi kasnejših prodaj delnic močno zmanjšal. Danes imamo zaposleni le še okoli 12 odstotkov delnic. Največji lastnik sta AFP Dobova s 24 odstotnim deležem in Perspektiva FT d. o. o. iz Ljubljane s skoraj 20-odstotnim lastništvom. Pomemben delež imata tudi Lisca d. d. z 11 in direktorjevo podjetje Akademus z 10 odstotki delnic.

Omenjali ste nizek standard v tekstilu, kakšen je ta v Lisci, ki je uspešno podjetje?

Imamo svojo, podjetniško kolektivno pogodbo, po kateri so plače višje od plač po panožni kolektivni pogodbi, pa tudi posamezne pravice so v njej višje, kot jih opredeljujejo splošna in panožna kolektivna pogodba. Plače so tudi redno izplačane petnajstega dne v mesecu, vendar so v primerjavi z drugimi dejavnostmi nizke. Povprečna plača v prvih šestih mesecih letos je bila 111.144 tolarjev bruto ali 74.864 tolarjev neto. Toda to je bila povprečna plača, delavke v proizvodnji so dobile povprečno od

62 do 63 tisoč tolarjev mesečno neto plače. S toliko denarja pa ni lahko preživeti meseca. Delavke je zelo prizadela tudi uvedba davka na dodano vrednost, saj so se živila podražila.

Kako v sindikatu ocenjujete vodstvo podjetja? Ali je avtoritativno, kooperativno, participativno?

Sindikat je bil v začetku novih lastninskih odnosov malce zbežan. Nismo si bili povsem svesti novega položaja in smo morali orati ledino na tem področju. Denimo pri plačah: sindikat je terjati povežavo med dobičkom firme in plačami zaposlenih. Vendar nam je vodstvo podjetja razložilo, da bi povečanje plač samo za tisočaka 'pojedlo' dobiček. V takem trenutku se znajdemo v dvomu, kako voditi sindikalno politiko: ali vztrajati pri povečevanju plač ali prisluhniti dolgoročni razvojni viziji podjetja. Pri tem smo se seveda zapletli ob dejstvo, da smo zaposleni tudi solastniki in moramo tako tudi razmišljati. Morda se bomo v prihodnje, ko se bo naš lastniški delež verjetno še zmanjšal in bomo postali zgolj klasični zaposleni, lažje odločali.

Menedžment se je po moji oceni obnašal precej avtoritativno kot ne, sicer pa je bil korekten. Tudi kontakti med sindikatom in vodstvom so bili vedno na ravni, podatki informativni.

Kar se tiče načina vodenja podjetja - direktor na primer sodelavcem, pogajalcem s sindikatom, ni dajal pooblastil za odločanje, ker je želel nad vsem držati roko sam. Moram pa hkrati poudariti, da je bil do sindikata drugače vedno korekten in se je s sindikalnim vodstvom pripravljen pogovarjati.

V Lisci ni nič spornega, nič težkega, vendar ljudje ne dojemajo, da nekdanje Lisce ni več, da so zdaj tu novi lastniški odnosi. Lisco so namreč postavili na noge zaposleni, v lastninskem preoblikovanju pa so jo morali takorekoč ponovno odkupiti.

In čeprav ljudje pogrešajo stare čase, ko so bili še lastniki podjetja (čeprav je bilo družbeno), so mnogi certifikate prodali takoj, ko so imeli priložnost za to.

Ali je spremenjena lastniška struktura kaj spremenila razvojno vizijo podjetja?

Zaposleni se bojijo vizije novih lastnikov Lisce, saj se širijo govorice, da novi lastniki razmišljajo o prenosu poslovanja, kjer je moč najeti šivilje za sto mark mesečno. Poleg tega je pritisk na delavke, tako glede norme kot kakovosti, vse hujši, kar ne vpliva dobro na razpoloženje, kljub temu, da je podjetje moderno opremljeno, s klimo itd.

V bivšem režimu so vse večje tovarne imele dobro urejeno zdravstveno preventivo in tako imenovani družbeni standard, počitnikovanje, športno udeleževanje itd. Ali je v Lisci kaj od tega ostalo?

Podjetje skrbi za zdravje zaposlenih, saj imajo delavke z več kot 20-letnim stažem pravico do zdravstvenega pregleda v Rogaški Slatini. Tudi počitniške zmogljivosti podjetja še ima in sindikat se trudi, da delavcem zagotovi socialne cene letovanja v njih, kar je pa vedno težje. Sindikat oživlja zopet druženja na več ravneh, od kulturnega do športnega, saj

tega zaposlenim vedno manjka.

B. R.



Martina Horžen: Dejstvo, da so zaposleni solastniki podjetja, je v začetku precej zmedel sindikat, ki je težko iskal ravnovesje med kratkoročnimi koristmi zaposlenih in dolgoročnimi koristmi podjetja. Ko se bo lastniški delež zaposlenih v prihodnje zmanjševal in bodo v podjetju v glavnem le klasični zaposleni, se bomo v sindikatu verjetno lažje odločali, saj bo položaj bolj čist, bolj pregleden.

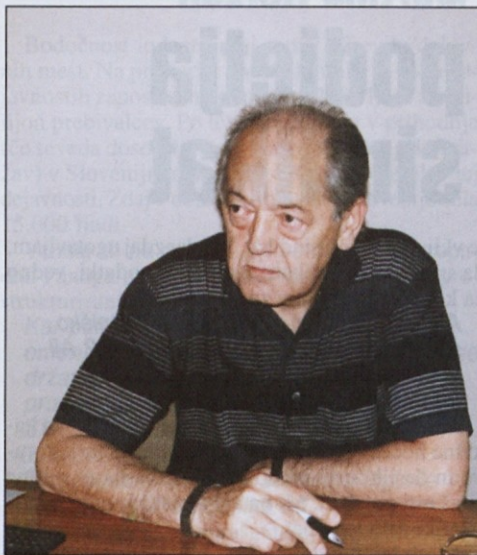
Pogovor s sekretarjem krajevnne pisarne ZSSS v Ljutomeru Markom Miličem

V gospodarstvu se počasi premika na boljše

“Gospodarske razmere v Ljutomeru niso rožnate, prav tako pa niso katastrofalne,” pravi sekretar krajevnne pisarne Zveze svobodnih sindikatov v Ljutomeru Marko Milič. “Na območju naše upravne enote je že šest do sedem let 1500 brezposelnih delavcev, zaposlenih pa jih je okoli 4500. Stopnja brezposelnosti se giblje okoli povprečja v pomurski regiji, to pa je znatno nad povprečjem v republiki.”

Stečaj Mizarstva je končan

V zadnjem letu je ljutomersko gospodarstvo ponovno prizadelo nekaj stečajev. Tako je moralo v stečaj Mizarstvo Ljutomer, ki



Marko Milič: Nezaščiteni so zlasti delavci pri manjših zasebnih delodajalcih.

Komunalno podjetje Gornja Radgona je v postopku likvidacije

Spor o prenehanju delovnega razmerja komunalcev

Na pristojnem sodišču je 30. avgusta stekel postopek likvidacije za Komunalno podjetje v Gornji Radgoni, ki je doslej dajalo delo in kruh okoli 30 delavcem. Po navedbah vodstva občine Gornja Radgona, ki je lastnik podjetja, naj bi do tega prišlo, ker so bile storitve radgonske komunale predrage, med ljudmi pa se šušlja tudi o sporih med posamezniki iz vodstva občine in podjetja. Občina Gornja Radgona je na osnovi javnega razpisa že izbrala nove koncesionarje za odvoz smeti in čiščenje mesta. Za vzdrževanje vodovoda in kanalizacije pa bodo skrbele občinske službe za vzdrževanje.

Kako pa so ob likvidaciji podjetja poskrbeli za delavce? Po besedah sekretarja območnega odbora Sindikata komunalnega in stanovanjskega gospodarstva v Pomurju **Marka Miliča** bodo večino delavcev, ki so neposredno izvajali komunalne storitve, prezaposlili k novim koncesionarjem. Trije ali štirje proizvodni delavci se bodo prijavili na zavodu za zaposlovanje kot brezposelne osebe, še vedno pa ostaja odprto vprašanje, kako bo z režijskimi delavci.

Po Miličevih besedah delavci Komunalnega podjetja Gornja Radgona nimajo neporavnanih terjatev do podjetja, saj so plače, regrese in druge prejemke prejeli po kolektivni pogodbi. Kljub temu pa so delavci oziroma člani Sindikata komunalnega in stanovanjskega gospodarstva Slovenije, ki jih je v podjetju 22, ob pomoči službe pravne pomoči pri območni organizaciji ZSSS vložili pritožbe na sklepe o prenehanju delovnega razmerja. Po mnenju sindikalnih odvetnikov namreč delavcem ne more prenehati delovno razmerje, dokler postopek likvidacije ni končan. Likvidacijski postopek pa se ne more končati, dokler podjetje ne poplača vseh terjatev. Takšna je tudi sodna praksa.

Če bodo delavci ob pomoči sindikalne službe pravne pomoči s pritožbo uspeli, bodo morali v Komunalnem podjetju Gornja Radgona pripraviti program razreševanja problemov trajno presežnih delavcev. Skladno z zakonom o delovnih razmerjih bodo morali tako delavcem ob odpovedi delovnega razmerja zagotoviti še šestmesečni plačani odpovedni rok ter odpravnino, ki pripada trajno presežnim delavcem.

T. K.

je včasih dajalo delo in kruh 300 delavcem, pred stečajem pa 170 zaposlenim. “Za stečajnega upravitelja je sodišče imenovalo mag. Milorada Vidoviča, ki si za svoje delo zasluži vse priznanje, saj je stečajni postopek že končan,” pravi Milič. “Sindikat je s stečajnim upraviteljem odlično sodeloval, saj je le-ta priznal vse delavske terjatve, ki so temeljile na kolektivni pogodbi. Čeprav je bilo več javnih dražb neuspešnih, je stečajnemu upravitelju vendarle že uspelo prodati podjetje. Mizarstvo v stečaju je kupilo podjetje DRS iz Izole v sodelovanju s podjetjem M-Sad-M Gančani. Novi lastniki zagotavljajo, da bodo nadaljevali proizvodnjo in ponovno zaposlili več delavcev.”

Kakor kaže, bodo bivši delavci Mizarstva iz stečajne mase dobili poplačanih od 50 do 60 odstotkov terjatev, vendar pa so to zaenkrat le približne ocene.

Leto in pol mineva že tudi od stečaja MTT-jeve tkalnice v Ljutomeru, ki je včasih dajala kruh 300 delavcem. Pred kratkim je v Mariboru propadlo tudi matično podjetje. Veliko delavk in delavcev te tkalnice še nima redne zaposlitve.

“Na srečo pa imamo v Ljutomeru tudi podjetja, ki uspešno poslujejo. Med njimi velja omeniti zlasti obrat Mure, ki ima toliko dela, da morajo delavci včasih delati tudi ob sobotah,” pravi Milič. “Prav tako so se uredile razmere v gradbenih podjetjih, med njimi tudi v Imgradu, perspektivo pa vidijo tudi v kmetijskih organizacijah. V Ljutomerčanu je poprijelo za krmilo novo vodstvo, ki želi ljutomerskim vinom, ki so včasih izredno slovela doma in v tujini, vrniti veljavo. Kmetijci imajo sicer resne težave z denacionalizacijskimi zahtevki, vendar upajo, da bodo tudi te probleme prebrodili. Kakor kaže, je najhujša kriza v ljutomerskem kmetijstvu mimo. Sicer pa bi lahko uspešnih podjetij našli še veliko!”

Plače po kolektivni pogodbi

Kakšne plače pa prejemajo delavci v Ljutomeru in okoliških občinah? “Večina zaposlenih prejema plače po kolektivnih pogodbah,” pravi Milič. “Največ problemov s spoštovanjem kolektivnih pogodb pa imajo delavci pri zasebnih delodajalcih, pa naj gre za družbe z omejeno odgovornostjo, delniške družbe ali samostojne podjetnike. V marsikaterem zasebnem podjetju delavcem ne izplačujejo redno plač, poleg tega jim dajejo plače, ki so pod ravni, določeno s kolektivno pogodbo. Nekateri delodajalci delavcem ne dajejo niti regresa za malico. Delavci se ne upajo zateči po pomoč na sindikat, ker se bojijo, da jih bo delodajalec zaradi tega šikaniral in po kratkem postopku odpustil.”

Še večji problem pa je zaposlovanje na črno, ki je v zasebnem sektorju bolj razširjeno kot drugod. “Kakor kaže, so vsi: dr-

žava, davčna uprava, inšpekcijske službe in drugi v zvezi s tem zaspali."

Marko Milič pravi, da delovna inšpekcija intervenira, če jo kdor koli opozori na kršitve delovnopravne zakonodaje. Vendar pa je na inšpekcijskih službah premalo zaposlenih, da bi lahko delali samoiniciativno ter sami preverjali, kateri delodajalci spoštujejo delovnopravno zakonodajo in kateri ne.

"Delavcem marsikdaj ne preostane nič drugega, kakor da delodajalca, ki jim krati temeljne pravice, tožijo na delovnem sodišču. Vendar se za to možnost praviloma odločijo šele, če jih delodajalec odpusti. Prej jih je delodajalca strah tožiti."

V 700 zasebnih obratovalnicah dela blizu 30 odstotkov vseh zaposlenih

Kako zasebni delodajalci spoštujejo de-

lovnopravno zakonodajo, za Ljutomerčane ni nepomembno, saj je na območju upravne enote okoli 700 zasebnih obratovalnic, v katerih je zaposlenih od 25 do 30 odstotkov vseh zaposlenih na območju, dodatnih 5 do 10 odstotkov vseh zaposlenih pa je samozaposlenih.

Zasebne obratovalnice so potemtakem največja tovarna v Ljutomeru, ki v marsičem blažijo probleme brezposelnosti v občini.

Sicer pa v Ljutomeru ta čas ni kakšnih večjih socialnih konfliktov. "Ker ta čas v Ljutomeru vlada socialni mir, ima tudi služba pravne pomoči pri sindikatih manj dela, kot ga je imela včasih. Takšnih pretresov, kakršni so bili na začetku devetdesetih let, ko so morala v stečaj nekatera velika podjetja, na srečo ni več. Zato so tudi delovnopravni spori, zaradi katerih se delavci zatekajo na sindikat, nekoliko manj usodni. Delavci so se v minulem obdobju na službo sindikalne pomoči zatekali po

pomoč zlasti zaradi nepravočasno izplačanih plač, zaradi nespoštovanja kolektivne pogodbe, zaradi plačil na roke, zaradi neizplačanega regresa za letni dopust ter regresa za malico, zaradi neupravičenih premestitev in podobnih problemov. Zaradi tega, ker bi delavca delodajalec nezakonito odpustil, se na našo službo pravne pomoči ni obrnil nobeden delavec že več kot dve leti."

Kako pa bo v Ljutomeru sedaj, po dopustih? Ali je mogoče pričakovati vročo jesen? "Kakor kaže, v ljutomerskem gospodarstvu v naslednjih tednih ni mogoče pričakovati večjih pretresov, pa tudi večjih pozitivnih premikov ne," pravi sekretar krajevne organizacije ZSSS Marko Milič. "Kljub vsemu pa upam, da bodo naslednji meseci ljutomerskemu gospodarstvu in v njem zaposlenim delavcem prinesli vsaj nekaj novih delovnih mest in s tem vsaj skromen korak na bolje!"

T. K.

PRAVNA MNENJA IN NASVETI



Piše: Katarina Lavrin, dipl. iur.

Minimalna zajamčena plača

Nekatere snažilke, zaposlene v čistilnem servisu, dobijo minimalno, druge pa baje zajamčeno plačo. Sprašujejo, po kateri kolektivni pogodbi bi morale biti plačane. Poleg tega jih zanima še višina regresa in kdaj bo vlada ukinila zajamčeno plačo.

Veljavnost kolektivne pogodbe se presoja po dejavnosti delodajalca. V vsakem primeru velja zanje Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti, v poštrev pa pride tudi Kolektivna pogodba med delavci in zasebnimi delodajalci ter morebiti še podjetniška kolektivna pogodba, torej kolektivna pogodba, sklenjena s prav tem delodajalcem.

Zakon o minimalni plači, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 v svojem tretjem členu določa, da minimalna plača pripada zaposlenemu delavcu za opravljeno delo v polnem ali z njim izenačenem delovnem času, določenem z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom delodajalca. To pomeni, da mora vsak, kdor dela polni delovni čas, prejeti najmanj minimalno plačo, kar od 1. 8. 1999 znaša 72.521,00 tolarjev (bruto). Zajamčena plača se uporablja samo še kot podlaga za izračun določenih socialnih transferjev, ne pa kot dejansko plačilo za delo, opravljeno v polnem delovnem času. Vlada zajamčene plače ne more ukiniti, ker je le-ta določena z zakonom, zakone pa sprejema Državni zbor.

Regres za letni dopust za leto 1999 je določen v znesku 102.000 tolarjev (bruto), neto znesek pa je odvisen od obdavčitve ter olajšav in je od primera do primera različen. Večinoma se ti zneski gibljejo nekje okoli 80.000 tolarjev.

Sindikalna lista

September 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. Kilometrini (od 27. 8. 1999 dalje)

38,55 38,55

3. Ločeno življenje

67.882,00 55.149,00

4. Prenosi

– 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

339.138,00 514.476,00

oziroma dve plači delavca, oziroma tri plače delavca, če je to zanj ugodneje če je to zanj ugodneje

3. Solidarnostne pomoči

– po SKPD – ob smrti delavca	101.732,00	92.726,00
– ob smrti v ožji družini	50.866,00	–

4. Minimalna plača (od 1. 8. 1999)

72.521,00 72.521,00

5. Zajamčena plača

39.981,00 39.981,00

6. Regres za letni dopust

– najmanj	102.000,00	96.500,00*
– ali največ	za september – 120.044,00	102.000,00
(70 % povprečne slovenske plače)		

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

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

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 prihodno leto.

Nadaljevanje s strani 2

dek". Doslej ste namreč zakone, katerih strokovni sooblikovalec je bilo vaše ministrstvo, dopolnjevali kar s svojimi mnenji, navodili in informacijami, ki ste jih navedli in informacijami, ki ste jih navedli na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije itd., zato z njimi javnost ni bila seznanjena.

Pravilnik, ki z drugim odstavkom 4. člena "dopolnjuje" oba zakona o delovnih razmerjih, je bil namreč tokrat v skladu s 154. členom Ustave Republike Slovenije objavljen v Uradnem listu RS.

To pa seveda pomeni, da je vsem državljanom sedaj znano, da je od 6. 7. 1999, to je od dneva veljavnosti pravilnika, dovoljeno "podaljševanje delovnega razmerja za določen čas" in "spreminjanje pripravništva v delovno razmerje za določen ali nedoločen čas".

Podaljševanje delovnega razmerja za določen čas namreč z zakonom ni predvideno, ker (cit.) "Delovno razmerje za določen čas preneha s pretekom časa, predvidenega za izvršitev dela, s pretekom določenega časa oziroma z dnem, ko se vrne odsotni delavec"

(2. odstavek 17. člena zakona o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 4/90, 5/91 in 72/93: ZDR).

Pri prenehanju delovnega razmerja je možna ponovna sklenitev delovnega razmerja za določen čas s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi, če obstajajo zakoniti razlogi za sklenitev delovnega razmerja za določen čas.

Gre torej za novo zaposlitev, pa čeprav z istim delavcem in za isto delovno mesto, pri čemer mora delodajalec izvesti vsa dejanja, ki so v skladu z zakonom pogoj za sklenitev delovnega razmerja: od ugotovitve potrebe po sklenitvi delovnega razmerja, sklepa o sklenitvi delovnega razmerja, sklenitvi pogodbe o zaposlitvi itd.

Nadalje (cit.) "Pripravniku, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, da bi opravil pripravniško dobo, preneha delovno razmerje (po samem zakonu, op. p.) s pretekom časa, ki je določen za pripravniško dobo (2. odst. 76. člena zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, Uradni list RS, št. 60/89 in 42/90)."

"Spreminjanje pripravništva v delovno razmerje za določen čas" tako ponovno pomeni "podaljševanje delovnega razmerja za do-

ločen čas", ki ga zakon ne predvideva, medtem ko bi se za "spreminjanje pripravništva v delovno razmerje za nedoločen čas lahko analogno uporabila določba 2. odst. 18. člena ZDR. Šlo bi za primer, ko bi se šele med trajanjem pripravništva za določen čas pokazala potreba po novem oziroma dodatnem izvajalcu del delovnega mesta, za katerega se usposablja pripravnik.

Seveda pa se postavlja vprašanje, ali bi pripravnik izpolnjeval tudi posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja (npr. delovne izkušnje, dodatna znanja itd.), skratka vprašanje zakonitosti transformacije delovnega razmerja za določen čas v delovno razmerje za nedoločen čas.

Če povzamem: Ker sila dvomim, da so avtorji pravilnika prezrli cit. določbe zakonov o delovnih razmerjih, je edina logična razlaga za uvedbo institutov "podaljševanja delovnega razmerja za določen čas" in spreminjanje pripravništva v delovno razmerje za določen ali

nedoločen čas" ta, da gre za namerno postavljeno "past" delodajalcem, v katero se bodo ujeli, če bodo v praksi uporabljali te institute oziroma termine.

V takih primerih bodo delavci oziroma pripravniki lahko uspešno uveljavljali, da so iz razlogov, ki so na strani delodajalca, ostali na delu tudi po času, ko bi jim delovno razmerje moralo prenehati po 1. odst. 18 člena ZDR pa se takih primerih šteje, da so delavci oziroma pripravniki sklenili delovno razmerje za nedoločen čas!

Če nimam prav: Zakaj v 2. odst. 4. člena pravilnika ni zapisano, da prijava delovnega mesta ni potrebna, "če je delavec po prenehanju delovnega razmerja za določen čas brez prekinitve ponovno sklenil delovno razmerje za določen čas za isto delovno mesto", in je namesto te dikcije uporabljen termin "podaljševanje delovnega razmerja"?

Alfred Ojcinger,
član ZSSS SKEI IMPOL
Slovenska Bistrica



Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije

Kolektivna pogodba za Pošto bo tudi pogodba dejavnosti

Sindikat delavcev prometa in zvez je v letošnjem letu zaključil aktivnosti za sklenitev kolektivnih pogodb dejavnosti. Tako ima SDPZ za vse dejavnosti, v katerih so zaposleni njegovi člani, sklenjene veljavne kolektivne pogodbe. To pa ne pomeni, da ne iščemo novih in za delavce ugodnejših rešitev. Na podlagi kolektivnih pogodb dejavnosti smo sodelovali tudi pri pripravi in sprejemu mnogih podjetniških kolektivnih pogodb. Zaokrožena celota kolektivnih pogodb in stalen ter neposreden stik s predsedniki sindikatov v družbah so temelj za ocenjevanje gospodarskih gibanj v družbah in za stalno preverjanje socialnega in materialnega položaja delavca. Pravice delavcev ne bo zagotavljal nihče zunaj nas, za vsako pravico se je potrebno boriti. Zagotovo prispeva k utrjevanju položaja delavca tudi kontinuiran in sproten proces izobraževanja. Tudi v bodoče namenjamo izobraževanju članstva pomembne aktivnosti.

Pomembna naloga, ki je pred nami, so zagotovo spremembe in dopolnitve kolektivne pogodbe za Pošto Slovenije, d. o. o. Naša pobuda je pri delodajalcih sprejeta. SDPZ bo vztrajal, da bo ta podjetniška kolektivna pogodba hkrati tudi kolektivna pogodba dejavnosti, skladno s standardno klasifikacijo dejavnosti. Za začetek pogajanj smo pripravili oceno gospodarskih gibanj in imenovali pogajalsko skupino. Na pripravljalnem sestanku s predsedniki sindikalnih organizacij smo določili strategijo pogajanj. Tudi pri tej kolektivni pogodbi bomo zagotovili sprotne informiranje našega članstva o rezultatih pogajanj in na ta način krepili pogajalske pozicije. V pogajanjih se vedno zavzemamo za tisti maksimum, ki ne ogroža razvoja (beri delovnih mest). Omeniti moramo, da se je na naše predloge in pobude vodstvo Pošte korektno odzvalo. Zaradi tega pričakujemo, navkljub različnim interesom, pravičen kompromis.

B. M.

Sindikat **GLOSA**

Vabi na **SINDIKALNO DELAVNICO**,
ki bo 7. in 8. oktobra 1999 v Hotelu Larix Kranjska Gora

PROGRAM

Četrtek ob 10.00 uri

Razširjena seja glavnega odbora (prisostvujejo in sodelujejo vsi udeleženci)

Predlog dnevnega reda:

1. Informacija o pogajanjih za spremembe Kolektivne pogodbe za kulturne dejavnosti (aneks)
2. Informacija o pripravi na novo organiziranost in način financiranja ZSSS
3. Predlog Zakona o delovnih razmerjih
4. Nadaljnji razvoj in organizacija sindikalnih konferenc v Sindikatu Glosa
5. Nove izkaznice Sindikata Glosa
6. Zamudne obresti za čas 1992-1993
7. Drugo:
 - jamstvo kreditov pri Delavski hranilnici
 - problem Zavarovalnice Merkur

Od 15.00 do 16.30

Vsebina, oblike in metode obveščanja v Sindikatu GLOSA
(Doro Hvalica)

Od 17.00 do 18.00 ure

Sklepni razgovor prvega dne in priprava na jutranjo temo.

Petek, 8. oktobra – Od 8.00 do 9.30 ure

"Sindikalna analiza" osrednjih slovenskih časopisov tega in preteklega dne. Kakšna naj bo Nova Delavska enotnost?

Od 10.00 do 13.00 ure

Šola retorike
Veščine govorjenja in nastopanja

(Zdravko Zupančič)

Od 15.00 do 18.00 ure

Delavnica nastopanja pred poslušalstvom

Kako prepričati množico, kako pritegniti pozornost poslušalcev, kako učinkovito in samozavestno nastopiti, kako si vzeti čas za nastop ipd.

Delavnica obnašanja pred mikrofonom in kamero

Kako dati izjavo za kamero, kako uporabljati radijski ali TV mikrofoni, kako se obnašati v TV studiu, kako se pogovarjati z novinarjem, kako odgovarjati na neprijetna vprašanja ipd. (delavnici bo vodil režiser Zdravko Zupančič s poklicnim snemalcem).

Predsednik: Doro Hvalica

Sejem pohištva v Ljubljani

V Ljubljani je ta teden na Gospodarskem razstavišču odprt eden najbolj obiskanih sejmov v Sloveniji, sejem pohištva. Razstavlja 369 domačih in tujih razstavljavcev in po številu udeležencev je letošnji jubilejni, deseti pohištveni sejem tudi največji doslej. Sejem tradicionalno spremljajo številna strokovna srečanja, tradicionalne pa so tudi nagrade, ki jih podelijo najboljšim oblikovalcem in izdelovalcem pohištva. Na otvoritveni dan so na sejmu podpisali pogodbo o ustanovitvi razvojnega centra pohištvene industrije Slovenije, ki naj bi začel v prostorih Javorja v Pivki.

Čprav je na sejmu največ zanimanja za pohištvo in drugo opremo za stanovanja, so veliko obiskovalcev privabili izdelovalci stavbnega pohištva, ki so po številnih mnenjih najbolj napredovali.

B. R.



Dobri obeti za gospodarstvo

Konjunkturni tredni so obetavnejši, kot so strokovnjaki napovedovali še pred dopusti, piše v najnovejši številki publikacije Konjunkturna gibanja, ki jo izdaja posebna služba Gospodarske zbornice Slovenije. Povpraševanje na domačem in tujem trgu bi lahko doseganje letošnje gospodarske rezultate popravilo. Rast letošnjega bruto domačega proizvoda bi tako lahko bila večja od pričakovanih treh odstotkov in pol.

Na takšno oceno vpliva več kazalcev. Na prvem mestu je podatek o inflaciji po uvedbi davka na dodano vrednost, ki je bila nižja od pričakovane, zaradi česar bi letošnja inflacija lahko bila nižja od sedmih odstotkov.

Pozitivni kazalci veljajo za gospodarstvo v celoti, čeprav industrija še zmanjšuje proizvodnjo. Proizvodnja v prvi polovici letošnjega leta je v primerjavi z enakim obdobjem lani za več kot dva odstotka nižja, največ na račun zmanjševanja proizvodnje v industriji usnja, lesarstvu, kemični in papirni industriji. Sočasno se je v industriji zmanjšalo tudi število zaposlenih. Rezultati v gradbeništvu so za polovico boljši kot lani. Razveseljivo je tudi izboljšanje rezultatov pri gradnji stanovanj.

Tudi gibanja na trgu dela so letos ugodna. Stopnja registrirane brezposelnosti se je v letošnjem letu zniževala in je junija znašala le še 13,4 odstotka. Število delovno aktivnih prebivalcev se je povečalo za 0,8 odstotka. V podjetjih in družbah je zaposlenih 608.000 oseb, pri samostojnih podjetnikih in samostojnih poklicih pa 64.447 (5,2 odstotka več kot lani).

Plače so se v letošnjem prvem polletju realno povečale za 3,3 odstotka. Povprečna bruto plača je znašala 171.492 tolarjev, neto pa 108.178.

F. K.

September 1999

TABELA 9: POVPREČNI STROŠEK PLAČE PO DEJAVNOSTIH, junij 1999

Področje	Plača		Prispevki delodajalca ²⁾	Strošek plače		Indeks stroška plače
	NETO	BRUTO ¹⁾	SIT	SIT	DEM ³⁾	Skupaj = 100
SKUPAJ	108.178	171.492	27.267	198.759	2.060	100
A. Kmetijstvo, lov, gozdarstvo	104.945	162.818	25.888	188.706	1.956	94,9
B. Ribništvo	97.093	150.005	23.851	173.856	1.802	87,5
C. Rudarstvo	124.009	190.500	30.290	220.790	2.289	111,1
D. Predelovalne dejavnosti	91.909	141.980	22.575	164.555	1.706	82,8
D.1. Obraba z elektriko, plinom, vodo	123.012	196.019	31.167	227.186	2.355	114,3
D.2. Gradbeništvo	95.446	147.609	23.470	171.079	1.773	86,1
D.3. Trgovina, popravila mot. vozil	103.376	163.326	25.969	189.295	1.962	95,2
D.4. Gostinstvo	89.024	137.470	21.858	159.328	1.651	80,2
D.5. Promet, skladiščenje, zveze	116.122	183.514	29.179	212.693	2.205	107,0
D.6. Finančno posredništvo	147.602	205.096	32.610	237.706	2.464	119,6
D.7. Nepremičnine, najem, posl. stor.	112.635	184.207	29.289	213.496	2.213	107,4
D.8. Javna uprava, obramba, soc. zav.	136.662	220.755	35.100	255.855	2.652	128,7
D.9. Zdravstvo	121.004	192.489	30.606	223.095	2.312	112,2
D.10. Društva, soc. varstvo	123.390	200.217	31.835	232.052	2.405	116,8
D.11. Druge javne, skupne, oseb. stor.	135.525	225.749	35.894	261.643	2.712	131,6

Opomba: Izračun na podlagi statističnih podatkov o povprečni plači in prispevnih stopenju za delodajalce

¹⁾ Skupna stopnja prispevkov za delojemalce (iz bruto plače) - 22,10%
²⁾ Skupna stopnja prispevkov za delodajalce (na bruto plače) - 15,90%
³⁾ Pri preračunu v DEM je upoštevan srednji tečaj Banke Slovenije za januar 1999 96,4772 SIT

Upravni odbor Gospodarske zbornice trdi:

Nova delovnopravna zakonodaja je zvođenela

Delodajalci slej ko prej vztrajajo pri svojih stališčih glede politike zaposlovanja in povečevanja konkurenčne sposobnosti slovenskega gospodarstva, smo razbrali iz razprave na upravnem odboru Gospodarske zbornice to sredo, ko je ta organ razpravljal o aktivni politiki zaposlovanja in delovnopravni zakonodaji. Celo več, odločeni so okrepiti svoj pritisk na državni zbor pri sprejemanju zakona o delovnih razmerjih. Prepričani so, da je prvotna različica tega zakona na prvi obravnavi v državnem zboru podlegla populističnim pritiskom sindikatov in strankarskim interesnim igraricam in zato zvođenela. Dolgoročni učinek takšnega zakona pa bodo po prepričanju delodajalcev in Gospodarske zbornice slabše razvojne možnosti in manjše zaposlovanje, kot bi ga lahko dosegli z bolj liberalno delovnopravno zakonodajo.

Na tej seji so se pogovarjali tudi o dveh dokumentih, ki jih je pripravilo ministrstvo za delo, strateških ciljih razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 ter o nacionalnem akcijskem programu zaposlovanja v letih 2000 in 2001. Obe sta dobili odlično oceno za profesionalnost, z dodatkom, da sta za njuno uresničenje potrebna dva pogoja: ustrezno ekonomsko okolje in prijaznejše delovno okolje (kot se je izrazil podpredsednik GZ Valter Drozg).

Prvi pogoj pomeni angažiranje vlade pri spodbujanju gospodarske rasti, kot je sproščanje vstopa tujih investicij, razvojno varčevalno naravnan proračun itd. Pod pojmom prijaznejše delovno okolje delodajalci razumejo predpise, ki bodo omogočali svobodnejše odločanje o odpiranju delovnih mest. Ali drugače povedano, takšno delovnopravno zakonodajo, ki bo delodajalcem 'ponudila' cenejšo delovno silo in lažje najemanje ali odpuščanje delavcev. Delodajalci in vlada menijo, da bi bila takšna naravnost evropska.

Obseg programa spodbujanja zaposlovanja bi bilo treba uskladiti z gospodarsko rastjo ter realnim povpraševanjem po delu. Nikakor pa za realizacijo programov aktivne politike zaposlovanja ne bi smeli ustanavljati novih državnih in paradržavnih institucij, saj jih je moč uresničiti v sodelovanju s socialnimi partnerji in komercialnim sektorjem, so prepričani na Gospodarski zbornici.

Skratka, delodajalci se zavzemajo za takšno delovnopravno zakonodajo, ki bi jim zagotovila dovolj poceni delovno silo, da bi bila podjetja konkurenčna. Pri tem želijo dokazati, da gredo tudi v Evropski uniji v isto smer. Boj za delovnopravno zakonodajo s primerno veliko noto socialnosti bo še trd.

B. R.

Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije se bojuje za ohranitev delovnih mest v MTT-ju

“Držimo pesti za zdravo jedro MTT-ja”

MTT-Tovarna tkanin Melje je morala sredi letošnjega junija v stečaj, o čemer smo v Novi Delavski enotnosti že poročali. Pred stečajem je podjetje dajalo delo in kruh okoli 600 delavcem. Po stečaju MTT-Tovarne tkanin Melje sta v Melju nadaljevali delo dve hčerinski družbi: Timit z 80 zaposlenimi, ki je bil invalidsko podjetje, čeprav takšne registracije ni nikoli dobil, in podjetje MTT-Tkanina, v katerem sta bila zaposlena dva delavca. Letos poleti je moralo v stečaj tudi podjetje Timit, v podjetju MTT-Tkanina pa so zaposlili okoli 290 nekdanjih delavcev MTT-Tovarne tkanin Melje. O tem, kako to zdravo jedro nekdanjega MTT-ja posluje in kakšna je socialna varnost zaposlenih, smo se pogovarjali s sekretarko območnega odbora Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v Podravju Branko Jurak.

“Podjetje MTT-Tkanina z okoli 290 zaposlenimi je edino podjetje, ki je ostalo od nekdanje sestavljene organizacije MTT, ki je še pred dobrim desetletjem dajala delo in kruh preko 6.000 delavcem,” pravi Branka Jurak. “Najprej je razpadla sestavljena organizacija MTT. V Mariboru so nadaljevala delo in poslovanje samostojna podjetja: Tekstilna Tovarna Tabor (v stečaj je morala že pred leti), Merinka (nekatera hčerinska podjetja so že šla v stečaj), TSP-Tovarna sukancev in pozamentnije (je že šla v stečaj) in MTT-Tovarna Tkanin Melje (je že šla v stečaj). MTT-Tovarna tkanin Melje je imela tri hčerinska podjetja: Predilnico (je že šla v stečaj), Timit (tudi to podjetje je že šlo v stečaj) in MTT-Tkanino. Od nekdanjega velikega sistema MTT danes na lokaciji v Melju posluje samo še podjetje MTT-Tkanina.”

Neodgovoren odnos Slovenske razvojne družbe

Kje so vzroki za to serijo stečajev v mariborski tekstilni industriji? “Stečajem tekstilnih podjetij v Mariboru tako kot drugod po Sloveniji botrujejo zlasti razpad nekdanjega jugoslovanskega tržišča, vojna na Balkanu, večletna neustrezna monetarna politika države, prevelike obremenitve delovno intenzivnih in izvozno usmerjenih podjetij, pomanjkanje strategije industrijskega in nasploh gospodarskega razvoja na ravni države in še nekateri vzroki. Pri MTT-Tovarni tkanin Melje pa se srečujemo še z enim specifičnim vzrokom. Lastnica tega podjetja je namreč pred leti postala Slovenska razvojna družba, ki je podjetje prepustila propadu po načelu: zastojn dobljeno, poceni izgubljeno! Slovenska razvojna družba ni za to, da bi postala lastnica MTT-Tovarne tkanin Melje, dala niti tolarja. Zato jih očitno ni pretirano bolelo srce, ko so tovarno izgubili,” pravi Jurakova. “Slovenska razvojna družba je v MTT-Tovarni tkanin Melje uveljavljala, blago rečeno, ne navadno in neodgovorno politiko. Upravo je za izgubo, ki jo je podjetje ustvarjalo, nenormalno bogato nagradila, delavce pa je s plačami destimulirala. Predsednik uprave je prejemal za poslovanje z izgubo mesečno okoli 14.000 mark, delavci pa so za težaško delo prejemali mizerne plače. Zdi se, da je vlada izgubila kontrolo nad



Branka Jurak: Podjetje MTT-Tkanina, ki je zdravo jedro MTT-Tovarne tkanin Melje v stečaju, daje delo in kruh 290 delavcem.

Slovensko razvojno družbo, ki bi morala biti zdravnik slovenskega gospodarstva, v Podravju pa jo poznamo zlasti kot grobarja podjetij. Podjetja, ki preidejo v last Slovenske razvojne družbe, gre do prej kot slej v stečaj!”

Sanacijski načrt Saša Jevšnika je bil realen

“Svojo trditev lahko ilustriram tudi s primerom zadnjega predsednika uprave MTT-Tovarne tkanin Melje Saša Jevšnika, ki ga je Slovenska razvojna družba po imenovanju pustila na cedilu, čeprav je za sanacijo podjetja pripravil dva kvalitetna sanacijska programa. Slovenska razvojna družba se nanju ni odzvala, saj Jevšniku ni dala zelene luči, da bi vsaj enega spravil v življenje,” pravi Jurakova. “Delovanje in načrti Saša Jevšnika očitno niso bili tako slabi, kot je takoj po njegovem imenovanju menil sindikat podjetja, saj se je po stečaju MTT-Tovarne tkanin Melje izkazalo, da je bil njegov sanacijski načrt za ohranitev

nitev zdravega jedra podjetja realen. Po stečaju podjetja njegovo zdravo jedro pod Jevšnikovim vodstvom pozitivno posluje naprej. Sedaj v MTT-Tkanini dela 290 delavcev, ki imajo pogodbe o zaposlitvi do konca letošnjega leta, plače prejemajo po kolektivni pogodbi, podjetje pa jim po kolektivni pogodbi izplačuje tudi regres za malico, stroške za prevoz na delo in z dela ter druge prejemke.”

Eden najtežjih stečajev

Stečaj podjetja MTT-Tovarna tkanin Melje je bil eden najtežjih, kar so jih v tem desetletju doživeli Svobodni sindikati v Podravju, čeprav je moralo na njihovem območju od leta 1990 do danes v stečaj že krepko preko 150 velikih in srednje velikih podjetij. “Terjatve delavcev so bile izjemno velike in raznolike, segajo pa tudi v obdobje od leta 1990 do 1994, za katero je že bila sklenjena prisilna poravnava, vendar še ni bila realizirana. Tako je večina delavcev in delavcev, ki jih zastopa služba pravne pomoči pri naši območni organizaciji ZSSS, v stečajnem postopku prijavila terjatve iz vseh možnih naslovov: gre za premalo izplačane plače od leta 1990 do 1999, za jubilejne nagrade, za regrese za letni dopust, za neizplačane potne stroške, za neizplačane regrese za malico in za druge neizplačane prejemke,” pravi Jurakova. “Šele sedaj se pravzaprav vidi, za kako majhen denar so bili zadnje desetletje prisiljeni delati delavci MTT-ja. Res pa je, da je to v slovenski tekstilni industriji v zadnjih letih postalo že pravilo.”

Po besedah Jurakove območna organizacija ZSSS v stečajnem postopku zastopa preko 1300 delavcev, čeprav so to možnost ponudili 1800 članom Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije. “Z vidika sindikata gre pri MTT-Tovarni tkanin Melje za težek stečaj. Tako denimo se še vedno razčiščujejo pogodbe o konverziji delavskih terjatev v kapitalske deleže podjetja, ki naj bi bile sklenjene v okviru prisilne poravnave. Nekateri delavci trdijo, da takšnih pogodb niso podpisali, čeprav imajo na Agenciji za plačilni promet odprte ustrezne račune, na katerih je deponiran njihov denar za nakup delnic podjetja, do katerega sedaj ne morejo priti. Ali je v postopku prisilne poravnave pred leti kdo od njihovih predpostavljanih v imenu delavcev podpisoval pogodbe o konverziji terjatev v kapitalske deleže podjetja? Kakor koli že, stečajna upraviteljica Majda Jaki v tem stečajnem postopku zares nima lahkega dela, kljub vsemu pa ji uspeva voditi stečajni postopek izjemno korektno.”

Kako rešiti problem starih dolgov?

Vsa prizadevanja sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije so sedaj usmerjena v ohranjanje zdravega jedra MTT-ja ter v ohranjanje delovnih mest. “Po pogovoru s stečajno upraviteljico Majdo Jaki lahko z veseljem rečem, da ima namen ohraniti MTT-Tkanino (podjetje je v celoti v lasti stečajnega dolžnika) ter ji pomagati, da kot zdrav del podjetja nekdanjega MTT-ja preživi in obstane. Vendar pa ima podjetje za 5 milijonov mark dolgov, ki jih je najljubše pred časom preneslo matično podjetje. Bojim se, da bo za MTT-Tkanino to prevelik zalogaj, če ji ne bo kdo priskočil na pomoč. Stečajna upraviteljica se sedaj dogovarja z upniki, da bi del svojih terjatev spremenili v lastniške deleže v MTT-Tkanini. Strokovne službe območne organizacije ZSSS v Podravju menijo, da bi

bila to primerna rešitev, zato jo tudi podpiramo. Če bi takšna rešitev uspela, bi ohranili 350 delovnih mest, v naslednjih letih pa bi lahko njihovo število še povečali. Prav tako bi na ta način ohranili bogato tradicijo in blagovno znamko MTT-ja, ki je bil včasih znana po vsem svetu. Upam, da bosta tej rešitvi z naklonjenostjo prisluhnili tudi mestna občina Maribor in država. Za MTT-Tkanino namreč pomeni resno nevarnost zakon, po katerem bodo iz sodnega registra gospodarskih družb izbrisali hčerinska podjetja, če 6 mesecev ne bodo likvidna. Zakon je v bistvu pozitiven, vendar pa prizadene tudi večja podjetja, ki imajo perspektivo, čeprav so jih matična podjetja obremenila s svojimi dolgi. Za takšna podjetja bi zakon moral ponuditi ustrežnejšo rešitev."

Žalostna usoda delavk in delavcev Timita

Kakšna pa je usoda delavcev nesojenega invalidskega podjetja Timit? "To podjetje je moralo v stečaj 16. avgusta letos. Razlog za njegov propad je bil tudi v tem, da je podjetje zaposlovalo

skoraj same invalide, ker ni bilo registrirano kot invalidsko podjetje, pa ni uživalo olajšav, ki jih ta status prinaša," pojasnjuje Jurakova. "Vseh 80 delavcev, med katerimi je bilo 90 odstotkov delovnih invalidov, ki so invalidi postali v MTT-ju, je moralo v odprto brezposelnost na zavod za zaposlovanje. Najhuje pa je to, da so njihove zaposlitvene možnosti v Podravju, kjer je izjemno veliko brezposelnih invalidov, izjemno majhne. Zato so se številni delavci znašli tudi v psihični krizi, saj se počutijo nepotrebni. Večinoma gre za ženske, stare okoli 45 let, ki bi še lahko delale, če bi dobile svoji invalidnosti primerno delo. To je tragedija delavk, ki so začele delati s 15 leti, pri 45 letih pa imajo že okvarjene hrbtnice, ramenske sklepe in druge težave, ki jih je povzročilo pretežno delo. Omenjene delavke bi sicer lahko imele beneficirano delovno dobo, vendar zanje nihče ni plačeval prispevkov zanj, v stečajni masi pa za to tudi ne bo dovolj sredstev. Snovalci pokojninske reforme, ki zagovarjajo dvigovanje starostne meje za upokojitve ne glede na delovno dobo, bi se lahko približe seznanili s takšnimi primeri. Potem bi morda prišli do drugačnih zaključkov kot so jih predlagali v beli knjigi."

Korektni odnosi sindikata in vodstva MTT-Tkanine

Stečaj podjetja MTT-Tovarna tkanin Melje je pomenil pretres tudi za sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v podjetju. Zaradi korektnega odnosa Saša Jevšnika, ki je prisluhnil sindikalistom, sedaj v podjetju MTT-Tkanina sindikat podjetja ponovno deluje. Njegov predsednik je Janko Košar, ki je vodil sindikat že v MTT-Tovarni tkanin Melje. Direktor podjetja MTT-Tkanina je po stečaju matice po besedah Jurakove korektno zaposloval tudi sindikalne zaupnike. Konec avgusta so se z direktorjem Sašom Jevšnikom o delu sindikata v podjetju pogovarjali tudi predsednik Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije Tone Rozman, sekretarka omenjenega sindikata Branka Novak ter sekretarka območnega odbora omenjenega sindikata v Podravju Branka Jurak. Dogovorili so se za korektno sodelovanje pri reševanju zdravega jedra MTT-ja in pri zavzemanju za ohranitev čim večjega števila delovnih mest.

Tomaž Kšela

Bo kupec Tama znan do konca meseca?

Konzorcij lahko celotno kupnino za TAM plača v šestih mesecih

Vodja konzorcija kupcev premoženja Tama v stečaju **Anton Čokl** in predsednik sveta konzorcija **Jože Protner** sta pred dnevi obvestila javnost, da je konzorcij po dogovoru s stečajnim upraviteljem in skladno z njegovimi pisnimi pripombami poslal stečajnemu senatu Okrožnega sodišča v Mariboru dopolnjeno ponudbo za nakup premoženja Tama v stečaju. Kakor smo v Novi Delavski enotnosti že poročali, je konzorcij konec avgusta nakazal na žiro račun Tama v stečaju 794 milijonov tolarjev kot dokaz resnosti svoje namere, da kupi Tamovo premoženje v celoti.

V konzorciju so pričakovali, da bo stečajni senat Okrožnega sodišča v Mariboru dopolnjeno ponudbo obravnaval do roka, ki ga je konzorcij ponudil - to je do 20. septembra - vendar pa stečajni senat doslej še ni sprejel odločitve. Zato je konzorcij veljavnost svoje ponudbe podaljšal do 1. oktobra. Člani konzorcija upajo, da bodo do takrat končali pogajanja s stečajnim upraviteljem ter dobili dokončen odgovor stečajnega senata.

Čokl in Protner zagotavljata, da bo v primeru, če bo stečajni senat njihovo ponudbo sprejel, konzorcij v imenu svojih članov zagotovil plačilo celotne kupnine v roku šestih mesecev. Na nedavni seji sveta konzorcija so namreč ugotovili, da so sredstva oziroma bančne garancije od potencialnih kupcev oziroma članov konzorcija zagotovljene. Pri tem velja omeniti zlasti velike kupce, kot so Slovenska raz-

vojna družba (le-ta kupuje premoženje na lokacijah, kjer obratujejo podjetja MPP), Pošta Slovenije, Bis Mark in Komunaprojekt v povezavi z Novo Kreditno banko Maribor.

Vodstvo konzorcija pričakuje do svoje ponudbe pozitivno stališče tudi od upniškega odbora, saj ponuja na kupnino zadostuje za poplačilo terjatev delavcev, bankam pa se ponuja priložnost, da bodo sodelovale pri obnavljanju proizvodnje na lokaciji Tama. Člani konzorcija pričakujejo tudi podporo predstavnikov države v upniškem odboru, saj so oblikovali konzorcij na pobudo Slovenske razvojne družbe, ki je v lasti države.

Sicer pa se je po navedbah Čokla in Protnerja interes za sodelovanje s konzorcijem in za vključevanje vanj po tem, ko je stečajni senat preklical dražbo za prodajo premoženja Tama po delih, zelo povečal. Tako so se predstavniki vodstva konzorcija pred dnevi že pogovarjali s predstavniki dveh uglednih in velikih tujih podjetij.

Po zagotovilih Čokla in Protnerja si konzorcij prizadeva, da bi območje Tama z urbanizacijo zaživel kot proizvodno-obrtno-storitvena cona oziroma ekonomska cona. Poleg tega pa si konzorcij prizadeva, da bi ohranili obstoječa delovna mesta z možnostjo njihovega takojšnjega povečanja, kar bi posredno vplivalo tudi na oživitve mariborskega in s tem vsega slovenskega gospodarstva.

T. K.

Kako rešiti spor v Kmetijski zadruzi Bohinj?

Stavka dela delavcev Gozdarsko kmetijske zadruge Srednja vas v Bohinju traja že tretji teden. Kot nam je povedala **Milena Sitar**, sekretarka območnega odbora Sindikata KŽI za Gorenjsko, se je stavka začela spontano z zahtevo za razrešitev direktorja zadruge. Kasneje, ko so se v stavko vključili tudi zunanji sindikalisti, so stavkajoči na prvo mesto postavili zahteve, povezane s plačami in drugimi izplačili.

Upravni odbor zahteve stavkajočih za razrešitev direktorja (stavka le kakšnih 14 delavcev iz klavnice, na žagi, v trgovini in upravi delavci delajo) ni sprejel. Stavkovni odbor je zaradi tega med kmeti člani zadruge začel zbirati podpise za razrešitev direktorja in zbral 160 podpisov. Direktorjevo delo, zlasti očitke stavkajočih, je pregledala tudi posebna komisija, ki večjih nepravilnosti ni ugotovila. Očitke na račun direktorja raziskujejo tudi kriminalisti.

Kot nam je povedala Milena Sitar, je v podjetju sedaj nekakšen pat položaj. Delavci bi bili stavko pripravljeni tudi prekiniti, vendar zahtevajo jamstvo, da ne bodo kmalu ostali na cesti.

V tem položaju je direktor zadruge **Friderik Smukavec** vsem štirim članom stavkovnega odbora izdal sklep o prenehanju delovnega

razmerja, vendar je uveljavitev sklepa odložil za eno leto. V odločbo je med drugim zapisal, da je stavka nezakonita, odločitve namreč ni sprejela večina zaposlenih. Za predsednika stavkovnega odbora Draga Mlakarja je dodatno zapisal, da je neopravičeno izostal z dela. Edino on je namreč stavkal izven svojega delovnega mesta, dela namreč na žagi, kjer drugi delavci niso stavkali. Opuščenim delavcem bo po besedah Milene Sitar območni odbor Sindikata KŽI nudil potrebno pravno varstvo.

Iz dosedanjega poteka dogodkov je videti, da sta delali napake obe strani. V tem položaju bi bil po besedah **Jova Labanca**, sekretarja Sindikata KŽI, ki je tudi skušal pomagati rešiti zaplet, najbolje poiskati kompromis (za vsaj enega so se že dogovorili, vendar od njega hitro odstopili). Ta je po Labančevem mnenju najbolj odvisen od pripravljenosti, da se spri strani usedeta za mizo in v miru pogovorita. Z nadaljevanjem stavke se namreč škoda povečuje, stavkajoči delajo tudi v svojo škodo. Pogovor in kompromis pa sta verjetno odvisna od zakulisja, saj ta hip ni mogoče reči, da nekateri ne igrajo tudi za interese tistih, ki v sporu uradno ne nastopajo.

F. K.

Nesreča pri delu

"Gospod sprevodnik, zakaj pa imate mo-
drice na glavi?"

"Imel sem nesrečo!"

"Kje pa?"

"Ah, pri delu!"

"Kaj pa se je zgodilo?"

"V tunelu sem namesto hčerke poljubil
njeno mamo..."

Nalezljiva bolezen

"Grozno, letos zopet razsaja gripa. V naši
tovarni je zbolela že skoraj polovica zapo-
slenih."

"Ali si jo letos jeseni že imel?"

"Ne šel! Običajno jo vzamem konec no-
vembra, ko imam god!"

Bolj črn

Cigan prvič v življenju sreča črnca. Vpra-
ša ga, zakaj je tako črn. Ta odgovori, da so
v Afriki doma črnici in da so pač takšni kot
on. Ker mu Cigan ne verjame, mu spraska
kožo in se prepriča, da ne laže. Ko to do-
jame, vpraša še enkrat: "Kakšni pa so va-
ši Cigani, so še bolj črni?"

Dobra obramba

"Direktor, zakaj pa ste našega mojstra da-

li na disciplinsko, saj ni še nikoli nič na-
redil?"

"Saj ravno to je pri njem problem."

Brez dela ni jela

"Micka, kam pa gre tvoj stari tako zgo-
daj zjutraj?"

"Fani, ne sprašuj, saj veš, da živiva le
od tega, kar zasluži."

"Pa sem nekaj slišala, da so ga v fa-
brki dali na čevelj."

"To je sicer res, vendar od takrat na-
prej ne hodi v službo, ampak gara pri ne-
kem privatniku."

Humoreska

"Fantje, le jejte malico, dokler še imate priložnost za to!" je
pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal rezkar Vili.

"Kmalu boste morali ves dan lačni delati in garati!"

"Kaj ne poveš?" se je začudil mizar Tone. "Zakaj bomo ob
malico? Ali bodo začeli obnavljati našo tovarniško menzo?"

"No, ta je pa lepa! Kakšno neumno vprašanje?! Res je, da
naš direktor ni preveč pameten, tako nor pa zopet ni, da bi nas
zaradi obnove tovarniške menze pustil ves ljubi dolgi dan lač-
ne? Še najbolj neuk kmet ve, da mora konju dati dobro krmo,
če želi, da bo dobro oral!" je razburjeno dejal strugar Lojze.

"Samo Butalci tega ne vedo..." se je zarežal skladiščnik Ru-
di. "Saj ste že slišali šalo o tem, kako so Butalci konja učili, da
bi lačen delal, ali ne...?"

"Le povej jo!" je že bolj mirno dejal Lojze.

"No, tako je bilo: Butalci so želeli obogateti brez dela. Dol-
go so razmišljali, kaj bi ukrenili, končno pa so se domislili, da
bi lahko konje, s katerim so okoliškim kmetom za lepe denarce
orali, odvadili jesti. Tako bi obogateli, saj jim denarja, ki so ga
dobivali od kmetov, ne bi bilo treba razmetavati za nakup sena
in ovsa. Rečeno, storjeno..." je med smehom pripovedoval Ru-
di.

"No, in kaj je bilo potem? Ali
so obogateli?" je bil nestrpen
Tone.

"Kje pa! Konji so se na za-
četku lepo privajali novemu si-
stemu oziroma redu, ravno ko
so se popolnoma odvadili je-
sti, pa so pocrkali..." se je re-
žal Rudi.

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

"Fantje, nikar ne mislite, da takšnih Butalcev pri nas ni več!"
je zamišljeno in z grenkobo v glasu dejal Vili.

"Da je v našem gospodarstvu in politiki še veliko Butalcev
vsi prav dobro vemo, saj se lahko o tem vsaki dan prepričamo,
ko gledamo televizijski dnevnik," je dejal Lojze. "Takšnih nor-
cev, ki bi konje odvajali jesti, pa pri nas - vsaj upam tako - ven-
darle nimamo!"

"Takšnih, ki bi konje odvajali jesti zares nimamo! Zato pa ima-
mo take norce, ki bi radi zato, da bi ustvarili več dobička, jesti
odvadili ljudi!" je dejal Vili.

"Kako to misliš?" smo vprašali vsi v en glas.

"Ali še niste slišali, da se predstavniki vlade in delodajalcev
v razpravah o novem zakonu o delovnih razmerjih zavzemajo
za to, da se čas za malico med delom ne bi več štel v delovni
čas? Če bo to obveljalo in če ne bomo želeli biti v tovarni od
jutra do večera, potem za počitek in malico med delom ne bo-
mo imeli več časa," je pojasnil Vili.

"Zakaj pa so se predlagatelji novega zakona tega domislili?"
je zanimalo Toneta.

"Pravijo, da so se zgledovali po tem, kako imajo delovni čas
urejen v razvitih evropskih državah," je nejevoljno odvrnil Vili.

"Razmer v razviti Evropi pa naj nam vlada in delodajalci ni-
kar ne dajejo za primer, ker bi jih bolj upravičeno lahko delav-
ci dajali za vzgled njim," se je razburila Ida iz ekspedita. "Do-
kler nam ne bodo zagotovili evropske organizacije dela, evrop-
skega varstva pri delu, evropskega varstva otrok, evropske ure-
jenosti najnujnejših storitev in prometa ter seveda evropskih plač,
naj nam nikar ne govorijo o evropskem delovnem času."

"Res je, da se čas za malico delavcem v razvitih državah ne
šteje v delovni čas. Res pa je tudi, da v številnih tovarnah v raz-
vitih državah delavci delajo samo 36 ur na teden, poleg tega
pa uporabljajo pri delu najsodobnejše stroje, s katerimi je fi-
zično mnogo manj naporno delati kot z našo zastarelo tehnolo-
gijo," je nadaljeval Lojze. "Tudi če odštejemo čas za malico,
pri nas še vedno učinkovito delamo 37 ur oziroma eno uro več
kot v številnih podjetjih v razviti Evropi. Da o tem, kako je v
razvitih državah delo organizirano in seveda tudi plačano niti
ne govorimo."

"Kako naj po zgledu razvi-
tih evropskih držav delam do
petih popoldne, če pa hči pri-
haja iz šole ob trinajsti uri, po
sina v vrtec pa moram najka-
sneje do petnajste ure. Da sla-
bih cest, neurejenih avtobusnih
zvez in prometnih zamaškov niti
ne omenjam. Če bi delala do
sedemnajste ure, bi se s sinom iz vrtca vračala domov šele ob
devetnajsti ali dvajseti uri, ko bi moral malček že eno uro spa-
ti."

"Vlada naj čas za malico med delom in regres za malico pu-
sti kar pri miru, sicer se ji slabo piše!" je povzdignila glas ku-
harica Špela. "Kuharice in gospodinje se nismo šolale pri Bu-
talcih, zato natančno vemo, da delavci lačni ne morejo delati.
Bodite brez skrbi, da vas ne bomo pustile na cedilu!"

"Špela, Špela... To si lepo povedala, samo to mi še povej, ka-
ko nas lahko kuharice zaščitite pred vlado?"

"Boste že videli!! Če bo vlada zares predlagala ukinitve pla-
čanega odmora za malico med delom, bomo kuharice in gospo-
dinje iz vse Slovenije dokončno ustanovile Gospodinjsko stranko
Slovenije in pod vodstvom naše modre in odločne predsednice
Dese Muck zmagale na volitvah ter zamenjale vlado! Tisti tam
zgoraj lahko marsikaj počnejo, na to, da bi naši možje, hčere,
sinovi in vsi drugi delavci in delavke morali delati lačni, pa naj
kar pozabijo!"

Iz dnevnika delavca Jožeta

Vlada naj se
pazi!

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalni seminar

"Komunikacijska učinkovitost sveta delavcev"**Cilji seminarja:**

Uspešnost dela vsakega posameznika in vsakega organa, tako tudi sveta delavcev je odvisna od njegove komunikacijske sposobnosti. Tudi komunikacijskih spretnosti se je mogoče in treba naučiti.

Za svet delavcev je še pomembnejše, kako prepričati direktorja, upravo, nadzorni svet itd. o pravilnosti svojih stališč. K temu lahko veliko pripomore prava oblika komuniciranja.

Svet delavcev ima med drugim tudi številne pisne komunikacije, tako s posamezniki, kot s skupinami, organi in organizacijami. Poslovna pisma morajo imeti primerno obliko in vsebino, da vzbudijo pri prejemnikih dober vtis. Svet delavcev pogosto komunicira z ljudmi, ki so komuniciranja bolj vešč in le-to tudi pogostejše uporabljajo kot svet delavcev.

Cilj tega seminarja je, da udeleženci pridobijo širša znanja in nove vpoglede s področja komunikacij.

Namembnost seminarja:

Seminar je namenjen članom svetov delavcev, ki želijo izboljšati svoje komunikacijske spretnosti.

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

Čas in kraj izvedbe:

Seminar bo v četrtek, 21. oktobra 1999, v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I.

PROGRAM SEMINARJA:

Od 9.00 do 9.15 ure

Uvod v seminar: Vanda Rešeta, vodja izobraževanja pri ZSSS

Od 9.15 do 10.30 ure

– Zakaj poslušalci ali bralci sporočilo razumejo drugače kot je bil namen govornika ali pisca?

– Kakšen jezik uporabiti, če želimo vzpostaviti bolj tesne odnose s sogovornikom in kakšnega, če želimo ohraniti distanco.

Od 10.45 do 12.30 ure

– Sporočanje ugodnih, nevtrálnih in slabih novic.

Vaja: Udeleženci vadijo oblikovanje sporočil z ugodnimi, nevtrálnimi in slabimi novicami.

Od 12.30 do 13.30 ure – odmor

Od 13.30 do 15.00 ure

– Oblikovanje in uporaba prepričevalnih komunikacij.

Vaja: Pisanje prepričevalnih sporočil.

Od 15.15 do 16.45 ure

– Oblikovanje učinkovite vsebine in podobe pisma sveta delavcev upravi.

Vaja: Vzorec takšnega poslovnega pisma.

Metode:

poudarek je na aktivnem sodelovanju udeležencev, ne le pri predavanjih ampak predvsem pri vajah iz posameznih oblik komuniciranja in pripravljenosti na izboljševanje svojih osebnih komunikacijskih spretnosti.

Strokovni izvajalec:

dr. Bogdan Kavčič, univerzitetni profesor, predavatelj predmeta Poslovno komuniciranje na Ekonomski fakulteti v Ljubljani in avtor številnih strokovnih člankov s področja komuniciranja.

Rok za prijavo:

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 13. oktobra 1999.

Seminar bomo izvedli, če bo 18 prijav. Če bo prijav več, bomo preostale prijavljene uvrstili na naslednji seminar.

Kotizacija:

Cena seminarja znaša 11.000 SIT za posameznega udeleženca (v ceno je vključeno strokovno gradivo in osvežilni napitki). Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila pripišite "Seminar XIV., sklic na številko 20".

Dodatne informacije:

Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316-489 in pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/13 41 239 ali 061/316 489. Faksi: 061/13 34 279 in 061/317 298.

Vodja izobraževanja pri ZSSS:
VANDA REŠETA

Učinkovito soupravljanje

Cilj seminarja: Namen izobraževalnega seminarja je teoretična in praktična usposobitev članov svetov delavcev. Udeleženci se seznajajo s temeljnimi znanji, ki jih morajo obvladovati pri opravljanju svoje funkcije v osrednjem organu soupravljanja, v svetu delavcev.

Cilj tega seminarja pa je tudi usposobitev sindikalnih zaupnikov za učinkovito delo sindikata na področju soupravljanja.

Namembnost seminarja: Seminar je namenjen članom svetov delavcev in sindikalnim zaupnikom. Pogoj za udeležbo na seminarju je članstvo v enem od sindikatov, ki so združeni v ZSSS.

Čas in kraj izvedbe: Seminar bo potekal od 5. do 7. oktobra 1999 v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici, Gradnikova 1.

PROGRAM SEMINARJA:

Torek, 5. oktober 1999

Tema I: NAČIN IN STRATEGIJA DELOVANJA SVETA DELAVCEV

Predavatelj: Milan Utroša, izvršni sekretar v ZSSS

Tema II: VLOGA IN NALOGE SVETA DELAVCEV NA PODROČJU STATUSNIH IN KADROVSKIH ZADEV TER REŠEVANJA SPOROV Z DELODAJALCI

Predavatelj: Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS

Sreda, 6. oktober 1999

Tema III: SOUPRAVLJANJE DELAVCEV TER VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Predavateljica: Lučka Böhm, svetovalka v ZSSS

Tema IV: VLOGA SVETA DELAVCEV NA PODROČJU PLAČ TER PRI OBRAVNAVI GOSPODARSKIH REZULTATOV DRUŽBE

Predavateljica: Vekoslava Krašovec, sekretarka Območne organizacije ZSSS

Četrtek, 7. oktober 1999

Tema V: KOLEKTIVNE POGODBE IN SOUPRAVLJANJE

Predavateljica: Metka Roksandič, izvršna sekretarka v ZSSS

PRIJAVNICA

na izobraževalni seminar

"KOMUNIKACIJSKA UČINKOVITOST SVETA DELAVCEV"

ki bo 21. oktobra 1999

v Domu sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana, soba 16/I

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev:
naziv in naslov družbe:

– delovno mesto:

Član sindikata
dejavnosti Slovenije:

Član sveta delavcev DA NE

Žig in podpis odgovorne osebe:

Kraj,, datum:

[illegible]

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 33 (23. 9. 1999):

1:

2:

3:

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, 4. oktobra 1999.**

Pravilna rešitev gesel iz 31. letošnje številke Nove Delavske enotnosti:
1. JORDAN, 2. MICHAEL, 3. VIRTUOZ POD KOŠI. Nagrado 5000 tolarjev
prejme **Branko Planinc**, Majšperk 51, 2322 Majšperk.