

nova Delavska enotnost

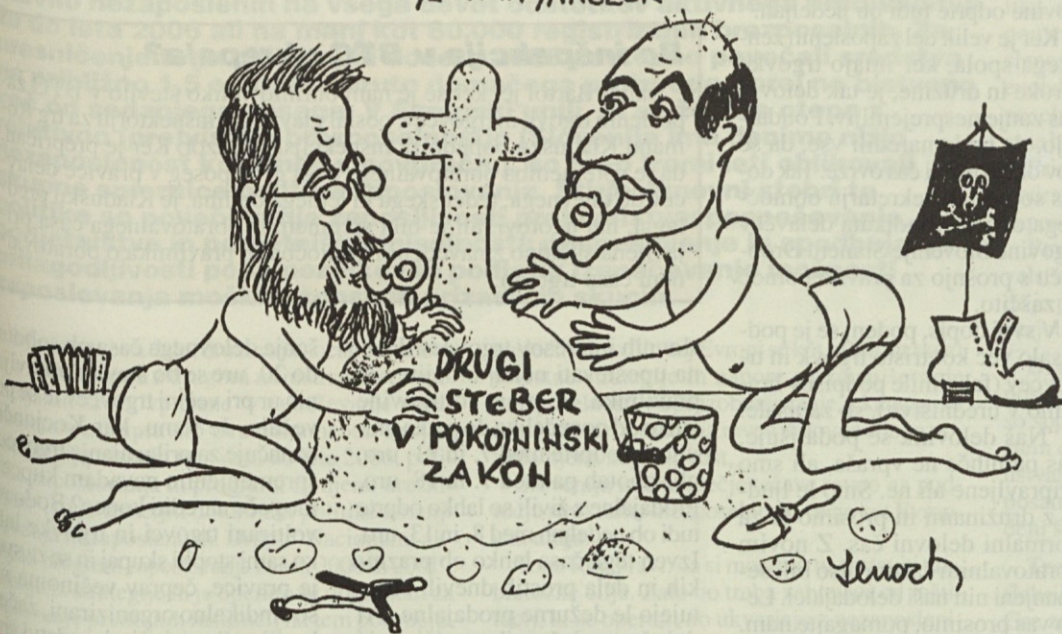
številka 34 / letnik 58 / Ljubljana, 30. september 1999

Glasilo

Zveze Svobodnih Sindikatov Slovenije



DVA NAGAJIVČKA
LOJZEK IN JANEZEK



Podprta strategija trga dela

Ekonomsko-socialni svet (ESS) je na seji to sredo Strategijo razvoja trga dela do leta 2006 in Nacionalni program zaposlovanja za leti 2000 in 2001 sprejel kot ustrezni podlagi za zmanjševanje nezaposlenosti in povečevanje zaposljivosti prebivalstva. Seveda so člani sveta iz vrst sindikatov in predstavnikov delodajalcev poudarili, da še tako dobro napisan program, in ta dva sta napisana zelo dobro, ne bo ustvaril novih delovnih mest brez aktivnega sodelovanja vseh dejavnikov. Člani ESS so avtorje opozorili, da se v Evropski uniji število nezaposlenih kljub že več let uresničevani aktivni politiki zaposlovanja ni bistveno zmanjšalo. Zato se v Sloveniji na aktivno politiko zaposlovanja, ki je sicer dala nekaj rezultatov, vendarle ne bi smeli preveč opirati, pač pa bi bilo treba pozornost usmeriti v večanje povpraševanja po delavcih, torej h gospodarski rasti.

O tem, kako jo doseči, pa je med sindikati in delodajalci manjši razkorak. Sindikatom se seveda ne zdi primerno, da bi podjetja razvojni zalet jemala na račun zmanjševanja materialnih pravic zaposlenih. Na nizkih plačah ni mogoče graditi razvoja, so razlagali, nizke plače in cilj, da bi v Sloveniji imeli sodobno tehnologijo, ne gresta skupaj. Delodajalci pa v (pre)velikih socialnih pravicah in plačah zaposlenih vidijo priložnost za tuja podjetja, da bodo lažje osvojila naš trg, saj bodo naša poslovala z višjimi stroški, kot bi lahko.

Sindikati so opozorili tudi na potrebo po ohranjanju delovnih mest v podjetjih, ki so v težavah, še posebej v podjetjih v lasti Slovenske razvojne družbe. Preprečiti pa bi bilo treba tudi, da bi delodajalci z nalaganjem nadur reševali vprašanje delovne sile. Opozorili so (zlasti Semolič) tudi, da delo za določen čas ne daje pričakovanih rezultatov, kar dokazujeta primera Francije in Nizozemske.

Delodajalci opozarjajo, naj štipendijska politika poveča zanimanje tudi za manj atraktivne poklice, v storitvenih dejavnostih, ki so danes deficitarni, kot na primer zidarji, ključavničarji, železokrivci in podobni poklici. Enako kot sindikati menijo, da je rešitev problema nezaposlenosti v odpiranju novih delovnih mest. Zato pa hočejo bolj varčno državo, saj s tako visoko rastjo javnofinančnih prihodkov in premajhno gospodarsko rastjo ni mogoče pospeševati tehnološkega razvoja in vlaganja v izobraževanje, še manj pa odpirati nova delovna mesta. Potrebna pa je tudi 'prijaznejša' delovnopravna zakonodaja, takšna, ki bo podjetjem omogočala veliko prilagodljivost pri zaposlovanju.

Skratka, ekonomsko-socialni svet je strategijo razvoja trga dela in nacionalni akcijski program zaposlovanja podprl, marsikateremu članu pa je v kotičku zavesti vseeno ostal dvom, ali ne bosta morda tudi ta dva sicer obetajoča dokumenta ostala le – na papirju.

B. R.

Novo javno vprašanje Viki Potočnik, ljubljanski županji

Gospo županjo sprašujemo, ali je pristojna služba mestne občine pred 17. septembrom, ko je direktor BTC Poslovne enote Ljubljana Vinko Kocjančič obvestil lastnike in delavce trgovin o spremembi obratovalnega časa, izdala pisno soglasje k novemu obratovalnemu času. Sprašujemo tudi, ali je služba dala soglasje za nov obratovalni čas v Intersparu.

Ker odgovora na vprašanje iz Nove Delavske enotnosti, št. 32 o soglasju za obratovalni čas Mercatorjevega hipermarketa na Celovški cesti v Ljubljani (ob njegovi otvoritvi ste slavnostno prerezali trak) še nismo prejeli, domnevamo, da soglasja niste ne dali ne odklonili in da novi center posluje kar po domače. Če ste za Mercator premalo močni, sprašujemo, ali se čutite nemočni tudi pred BTC in Intersparom?!

Franci Lavrač,
predsednik Sindikata
delavcev trgovine Slovenije

Odpiralni in delovni čas trgovcev

Trgovke in trgovci iz BTC prosijo sindikat za pomoč

Prejšnji teden je podjetje BTC s Šmartinske ceste v Ljubljani uvedlo za vse prodajalne nov odpiralni čas. Od ponedeljka do petka so prodajalne odprte od 9. do 20. ure, ob sobotah pa od 8. do 20. ure. Nov obratovalni čas velja od 1. oktobra naprej in bo veljal tudi decembra, ko so trgovine običajno odprte dalj časa.

V sklep o spremembi obratovalnega časa je direktor BTC-Poslovne enote Ljubljana Vinko Kocjančič zapisal, da se nakupovalne navade slovenskih kupcev spremenjajo. Trgovci se jim morajo prilagajati, sicer namesto njih to naredi konkurenca. Tako se je novim nakupovalnim navadam že prilagodil Mercator, Leclerc, Spar. Ob sobotah je do 20. ure že odprt Emporium, obisk je dober.

Prodajalci, ki jih sprememba obratovalnega časa zelo zadeva, ugotavljajo, da je to letos že tretja sprememba. Najprej so bile trgovine vsak dan odprte od 9. do 19. ure (ob sobotah od 8. do 13.), nato od 9. do 20. (ob sobotah od 8. do 15. ure), nazadnje pa od 9. do 20. ure (sobote od 8. do 17. ure). Pravijo tudi, da njihovi delodajalci ne nameravajo in tudi ne zmorejo zaposliti dodatnih ljudi. Dodajajo, da BTC načrtuje, da bodo od

začetka prihodnjega leta dalje trgovine odprte tudi ob nedeljah.

Ker je velik del zaposlenih ženskega spola, ker imajo trgovke otroke in družine, je tak delovni čas zanje nesprejemljiv. Poudarjajo, da bodo naredili vse, da se nov obratovalni čas ovrže. Tak dopis so poslali sekretarju območnega odbora Sindikata delavcev trgovine Slovenije Stanetu Drobniču s prošnjo za pravno pomoč in zaščito.

V svoj dopis, podenjen se je podpisalo več kot tristo trgovk in trgovcev (faksimile podpisov hranimo v uredništvu), so zapisale:

“Naš delovnik se podaljšuje, nas pa nihče ne vpraša, ali smo pripravljene ali ne. Smo le ljudje z družinami in prosimo le za normalni delovni čas. Z novim obratovalnim časom niso bili seznanjeni niti naši delodajalci. Lepo vas prosimo, pomagajte nam. Podpisane zastopamo večino prodajalcev v BTC.”

Na vprašanje, katere pravice zaposlenih bi lahko ogrozila sprememba odpiralnega časa trgovin v BTC, je treba pregledati zakonodajo.

Tako zakon o delovnih razmerjih določa, da imajo delavci pravico do počitka med dvema de-

lovima dnevnoma najmanj 12 ur, med dvema tednoma pa najmanj 24 ur. Pravice do dnevnega in tedenskega dopusta delavcu delodajalec ne sme kratiti.

Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine pa določa največje število nadur, osem na teden, 20 na mesec in 180 na leto.

Obratovalni čas ureja poseben pravilnik (objavljen v Uradnem listu št. 79/97). Po tem pravilniku je občina tista, ki potrjuje obratovalni čas. Pri tem je poleg po-

V BTC, v katerem je več sto prodajalcev, veliko delodajalcev zaposluje le po enega ali največ dva trgovca ali trgovke. Ob obiskih v tem centru smo že dosedaj opazili, da isti trgovec dela od jutra do večera, da si malico lahko privoščijo le, če trgovino za nekaj deset minut zapre. Na teden so mnogi delali petkrat po 11 ur, ob sobotah devet ur, skupaj torej 64 ur. Prepričani smo, da so številni trgovci in trgovke presegli dovoljeno število nadur. Zaradi podaljš-

Bo inšpekcija v BTC ukrepala?

Sandi Bartol je, ker se je nanj obrnilo veliko število v BTC zaposlenih trgovk in trgovcev, poslal glavnemu inšpektorju za trg Romanu Kladušku pobudo za inšpekcijski nadzor. Ker je prepričan, da je sprememba obratovalnega časa grob poseg v pravice delavcev do dnevnega, tedenskega in letnega oddiha, je Kladušku predlagal, naj ugotovi, ali je bila sprememba obratovalnega časa prijavljena skladno z navedenimi določbami pravilnika o obratovalnem času trgovin.

slovnih interesov trgovcev dolžna upoštevati nekaj omejitev iz pravilnika. Po njem so trgovine lahko od ponedeljka do petka praviloma odprte med 7. in 21. uro, ob sobotah pa med 7. in 18. uro. Prodajalne z živili so lahko odprte tudi ob nedeljah med 8. in 13. uro. Izven tega časa lahko ob praznikih in dela prostih dnevih obratujejo le dežurne prodajalne. Pri določanju dežurnih prodajalcev je pristojni občinski organ dolžan upoštevati turistične potrebe, navade prebivalstva, gostoto naseljenosti. Občinski organ naj bi merila iz pravilnika dodatno razčlenil. Obratovalni čas v nakupovalnih centrih, na trgih in ob avtocestah določijo njihovi upravljavci, vendar tudi zanje veljajo iste določbe kot za trgovce.

Trgovec mora pri prijavi obratovalnega časa dostaviti tudi tele podatke: umik obratovalnega časa, število zaposlenih v prodajalni in skupno število njihovih delovnih ur.

Občinski organ lahko, če prijavljeni urnik obratovalnega časa ni skladen s pravilnikom, tega z odločbo zavrne v celoti ali delno. Iz vsega tega je mogoče sklepati na nekatere najpogostejše kršitve predpisov.

Kot ugotavlja Sandi Bartol, sekretar Sindikata delavcev trgovine Slovenije, gre najpogostejše za poseganje v pravico trgovk in trgovcev do dnevnega, tedenskega in letnega počitka. Zaradi tega je zlasti pri mladih materah ogrožena možnost skrbi za otroka in normalno družinsko življenje.

šanja delovnega časa ob sobotah do 20. ure se bo število opravljenih ur pri večini trgovcev le še povečalo. Je temu, kar Kocjančič označuje za prilagajanje trgovcev spremenjenim navadam kupcev, mogoče narediti konec? Bodo revoltirani trgovci in trgovke lahko sami stopili skupaj in se za svoje pravice, čeprav večinoma niso sindikalno organizirani, začeli boriti tudi z najtršimi sredstvi sindikalnega boja?

Franček Kavčič

TSP-Tovarna sukanca in trakovni v stečaju!

V zadnji, 33. številki Nove Delavske enotnosti je bil objavljen članek “Držimo pesti za zdravo jedro MTT-ja”, v katerem je opisana žalostna usoda največje mariborske tekstilne tovarne in borba za preživetje njenega zdravega jedra. V pogovor med sekretarko območnega odbora sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije v Podravju Branko Jurak in novinarjem Tomažem Kšelo se je vrnila velika netočnost, da je med mnogimi MTT-jevimi podjetji šla v stečaj tudi delniška družba TSP-Tovarna sukanca in trakov, kar pa ni res!

Za neljubo napako se bralcem, še zlasti pa zaposlenim in vodstvu podjetja iskreno opravičujemo!

Uredništvo



Odgovor Katji Galof na pismo Dušanu Djordjeviću

Prebral sem tvoje pismo Dušanu Djordjeviću enkrat, pa še enkrat. Ugotovil sem, da si se spoštovana kolegica – profesionalna predsednica sindikata obvladujoče družbe Mercator – po naročilu nekoga spravila na svojega kolega, ker je pač reagiral na nezadovoljstvo zaposlenih in sklical sestanek.

Ne vem, zakaj kolegica nisi bila povabljen na sestanek, vabili pa sva dobila predsednik in sekretar SDTS. Razlog je lahko le eden, da ti člani sindikata ne verjamejo več, ker si jih izigrala, tudi mene. Sklepi s sestanka so le zahteve po odgovorih vseh odgovornih, nikakor ne degradacija sindikata obvladujoče družbe Mercator.

Za domačo nalogo pa te prosim, da mi napišeš imena in priimke vseh sindikalnih zaupnikov (predsednike) obvladujoče družbe (naštev le tiste, ki so bili izvoljeni, in imajo imuniteto), da jih bom sam obvestil o vsem, za kar ti ne zmoreš poguma.

Franci Lavrač, predsednik SDTS

Slovenija se je tako kot Evropska unija odločila za celovito reševanje brezposelnosti.

Program ne temelji le na klasičnih aktivnih programih zaposlovanja, temveč na politiki zaposlovanja kot spletu ekonomskih, davčnih, izobraževalnih, zakonskih in

spodbujevalnih ukrepov. V pripravo in uresničevanje so vključena razna ministrstva, javni zavodi in lokalni dejavniki, cilj pa je zmanjšati število nezaposlenih na vsega devet odstotkov aktivnega prebivalstva že do leta 2006 ali na manj kot 80.000 registriranih brezposelnih. Za uresničenje tega cilja naj bi do leta 2006 postopno povečali sredstva na približno 1,5 odstotka bruto domačega proizvoda, torej ne bistveno več od sedanjega obsega. V Evropski uniji, ki se že leta otepa z relativno (pre)visoko brezposelnostjo (Slovenija ima denimo nižjo nezaposlenost kot Unija v povprečju), so pred tremi leti oblikovali skupne smernice politike zaposlovanja. Štirje osnovni stebri te politike so povečevanje zaposljivosti prebivalstva; pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti; pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij; izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in prizadetih skupin.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je v sodelovanju z drugimi ministrstvi ter institucijami, ki so "vpletene" v razreševanje nezaposlenosti, pripravilo dva dokumenta. Prvi je "Strategija razvoja trga dela do leta 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničitev", to je temeljni dokument politike zmanjševanja nezaposlenosti. Drugi, "Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leti 2000 in 2001", izhaja iz strategije in je operativni dokument za delovanje pristojnih institucij na tem področju. Oba dokumenta sta se zelo dolgo usklajevala, najprej med socialnimi partnerji in na koncu na vladi. Zdaj sta po prepričanju ministra za delo Toneta Ropa zrela za sprejem, najprej na ekonomsko-socialnem svetu to sredo in potem še v vladi. Dokument Strateški cilji razvoja trga dela do leta 2006 bo šel tudi v državni zbor. Rop upa, da ga bo ta podprl, ter da bo razprava o njem odprta in da bo utrdila vse stranke in socialne partnerje v prepričanju, da morajo biti problemi reševanja brezposelnosti osrednje vprašanje pri reševanju ekonomsko-socialnih problemov v družbi.

"Naš cilj je, da registrirano brezposelnost zmanjšamo do leta 2006 na okoli 80.000 ali 75.000 ljudi. Anketna brezposelnost (to metodologijo uporablja Mednarodna organizacija za delo) pa naj bi bila 6-odstotna. Tudi vse zadnje mesece nezaposlenost upada, trendi so ugodni tako glede stopnje anketne kot registrirane brezposelnosti. Julija letos je bilo 118.000 registriranih brezposelnih, julija lani pa 126.000. In leta 1993 celo 129.000," pravi Tone Rop.

Brezposelnost se je že začela zmanjševati, aktivna politika zaposlovanja daje rezultate in minister za delo verjame, da se bodo ti trendi, ob teh dveh dokumentih in ob ustreznih prioriteta, ki jo v Sloveniji moramo dati politiki zaposlovanja, nadaljevali tudi v prihodnje. Navsezadnje, poudarja, smo uspeli tudi pri proračunskih pogajanjih opredeliti politiko zaposlovanja kot eno temeljnih prioritet proračunske politike za

Za zmanjšanje brezposelnosti pripravljeni celoviti ukrepi

V Sloveniji po vzoru Evropske unije pripravljena strateški in operativni program zmanjševanja nezaposlenosti – Cilj: v sedmih letih znižati nezaposlenost na devet odstotkov

Zelo pomemben cilj je zmanjšanje regijskih neskladij na trgu dela. Ta neskladja so tako velika, da samo s politiko zaposlovanja v ožjem pomenu besede tega ni mogoče reševati. Zaposlenost naj bi rasla od leta 2000 do leta 2006 po enoodstotni letni stopnji. Tako se bo anketna brezposelnost zmanjšala na šest odstotkov, registrirana brezposelnost pa na 9 odstotkov do leta 2006.

Prioritetne usmeritve za doseganje teh ciljev izvirajo iz tako imenovane štiristebne politike zaposlovanja Evropske unije.

Prvi steber je povečanje zaposljivosti prebivalstva (tu so zajeti vsi ukrepi, ki vplivajo na to, da je posameznik bolj zaposljiv in da je manjša verjetnost, da pade v odprto brezposelnost).

Drugi steber je spodbujanje podjetništva; ta posega na podjetniško raven, na tisto, za katero so soodgovorni delodajalci, pa tudi vlada v tistem delu, v katerem spodbuja podjetništvo in ustvarja razmere za ustanavljanje in delovanje posameznih podjetij. V zvezi s tem so predvideni številni ukrepi.

Tretji in zelo pomemben steber je povečanje fleksibilnosti in konkurenčnosti gospodarstva. Gre za različne oblike organizacije dela, povezane zlasti s skrajševanjem delovnega časa, zaposlovanjem s skrajšanim delovnim časom, in uvajanje vseh drugih netipičnih oblik zaposlovanja. S tem bi se zaposlilo več ljudi in trg dela bi bil 'živ', ne glede na različne načine njegovega funkcioniranja in ne glede na pretrese, s katerimi se soočajo posamezna podjetja. Pomembne so tudi naložbe v razvoj kadrovskih virov, kar pa je odgovornost delodajalcev. Opaža se, da v zadnjih letih vedno več sredstev za štipendije in za študij zagotavlja zlasti država in da so se podjetja v preteklosti precej umaknila s tega pomembnega področja investiranja.

Četrti steber je izenačevanje možnosti zaposlovanja, kjer naj se z različnimi mehanizmi zagotovi večja možnost zaposlovanja tako invalidov kot vseh drugih kategorij, ki so lahko na trgu dela diskriminirani, zlasti žensk.

Na osnovi tega dokumenta je nastal nacionalni akcijski program zaposlovanja za leti 2000 in 2001. V njem so podrobno obdelani ukrepi, ki naj v okviru posameznega stebra dajo pričakovane rezultate, pa seveda tudi določeni udeleženci in finančni okvir za vsakega od ukrepov. Temu bo prilagojen tudi proračun za naslednje leto.

"S temi povsem konkretnimi programi želimo zasledovati temeljne cilje, ki so manjša brezposelnost, manj dolgotrajno brezposelnih in večja, bolj učinkovita ter bolj celovita politika zaposlovanja," pravi Anton Rop.

B. R.

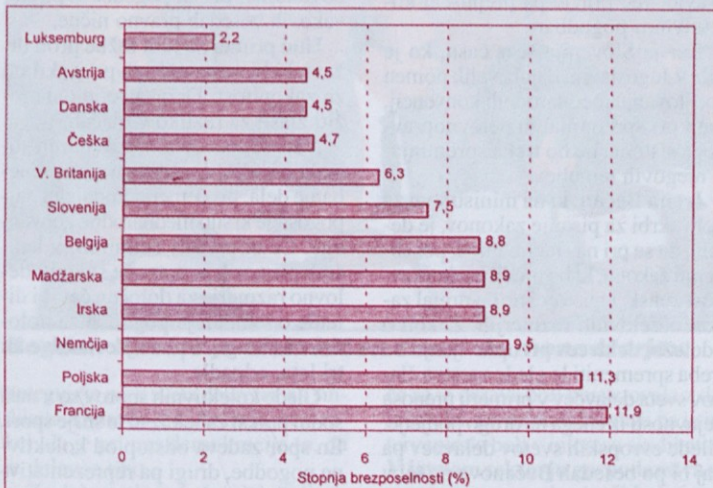
naslednje leto. V vsej Evropi se kot rdeča nit skozi tovrstne strategije in napore za zmanjševanje brezposelnosti vleče izobraževanje, s katerim se izboljšuje izobrazbena raven delovne sile in poveča njena zaposljivost.

Slovenija ima največje težave ravno na področju strukturne brezposelnosti, večje kot Evropska unija.

Tone Rop pravi, da si moramo tu zastaviti ambiciozne cilje. Zato bo treba zahtevati od institucij, ki se operativno ukvarjajo z nezaposlenimi, da za vsako brezposelno osebo, ki v šestih mesecih ni našla dela, pripravijo ne samo program zaposlovanja, kot so dolžne storiti že sedaj, ampak da te osebe vključijo v aktivne programe za brezposelne.

To je pomembno, kajti dogaja se, da se s posameznimi brezposelnimi nihče iz teh institucij ne ukvarja po več mesecev, celo leto dni ne, trdi minister. Ne ponujajo jim alternative, ali pa jih odpravijo na kratko. Žato je visoko zastavljeni cilj potreben in prav je, da to brezposelni vedo, in prav je, da skupaj izvajajo pritisk na institucije.

Stopnje anketne (ILO) brezposelnosti – mednarodna primerjava*



Vir: OECD Quarterly Labour Force Statistics, Number 4 1998; Statistični urad Republike Slovenije

Opomba: * Podatki se nanašajo na 3. četrtletje 1998, razen za Veliko Britanijo (2. četrtletje 1998) in Češko, Madžarsko in Poljsko (1997).

Mednarodna konferenca o stanju in razvoju industrijskih odnosov

Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani je prejšnji teden organiziral mednarodno konferenco o stanju in razvoju industrijskih odnosov v Sloveniji. Kot je uvodoma povedal Clemens Rode, predstavnik Fundacije Friedricha Eberta za Južno in Vzhodno Evropo, so na tem območju odnosi v naši državi urejeni najboljše. Ker delodajalci in delojemalci v Sloveniji dobro sodelujejo, naj bi pri tem pomagali tudi kolegom iz

poslited, ne pa vsi, ki se prijavijo na zavodu.

Zakon o staveh nastaja v sodelovanju z Inštitutom za delo pri Pravni fakulteti, nastaja tudi zakon o ekonomsko-socialnem svetu (ta mogoče sploh ni potreben). Potrebne bodo še nove spremembe zakona o varovanju za primer brezposelnosti.

Naše socialno partnerstvo se je razvilo brez ustreznega zakona. Ekonomsko-socialni svet je vedno bolj prisoten, zaradi česar smo dobili Dogovor o plačni politiki in Dogovor o vsebini pokojninske reforme.

Dr. Polona Končar s Pravne fakultete je menila, da so pravne norme le prva podlaga za spreminjanje razmer. Pomembni so tudi avtonomni viri de-

večji problem dvojnost ureditve. Na eni strani imamo norme, prenesene iz bivše Jugoslavije, na drugi strani pa povsem nove norme, kar pri sodnikih povzroča zmedo. Velik problem je tudi dvostopenjsko odločanje pri delodajalcu. Ker odločitev na drugi stopnji pri delodajalcu skoraj nikoli ni drugačna od prvostopenjske odločitve, je za delavca, ki je oškodovan, to le izguba dragocene časa. Sodišče lahko pritožbo delavca obravnava šele po tem, ko je pri delodajalcu odločitev izrekla tudi druga instanca. Zakon o pravnem postopku, ki naj bi tudi veljal na delovnih in socialnih sodiščih, za individualne spore ni primeren, še manj pa za kolektivne. Po tem zakonu sodi-

Mednarodne konference so se iz tujine udeležili Clemens Rode in Wolfgang Lehner iz Fundacije Friedricha Eberta, Walter Ueberbach, svetnik nemške ambasade z Dunaja, odgovoren za socialna vprašanja, in Heribert Kohl, samostojni znanstvenik. Od povabljenih sindikalistov pa so sodelovali: Gregor Miklič, Vekoslava Krašovec, Katarina Lavrin, Vlado Marinič, Vojko Čujović in Miloš Trampuž.

Delavci boljše organizirankot direktorji

drugih držav. Domači udeleženci konference so razmere v naši državi orisali precej slabše, pri čemer je izstopal zlasti predstavnik vrhovnega sodišča. Ker je konferenca obravnavala zelo široko področje, smo za objavo povzeli le razprave o nekaterih vprašanjih. Za eno od prihodnjih števil bomo skušali dobiti analizo Ilije Stanojeviča o slovenskem sindikalnem gibanju. Izpustili smo tudi polemiko o zakonu o delovnih razmerjih, v kateri so delodajalci spet zatrjevali, da je treba raven pravic delavcev znižati, sindikalisti pa zagovarjali evropsko raven pravic.

Oris prenovne ureditve delovnih razmerij je predstavila državna sekretarka Nataša Belopavlovič. Cilj pripravljavcev reforme je bil zaščititi šibkejšo stran, torej delavce. Zaradi tega je bil najprej sprejet zakon o reprezentativnosti sindikatov, zatem pa še zakon o soupravljanju. Že pripravljen zakon o kolektivnih pogodbah pa že več let čaka, da bo prej sprejet zakon o delovnih razmerjih. Sprejeta sta bila tudi zakon o inšpekciji dela in zakon o zaposlovanju tujcev. Zakon o varstvu pri delu, pripravljen je bil že leta 1995, sprejet pa letos, je skladen z direktivo Evropske unije.

Nataša Belopavlovič je omenila tudi zmanjševanje števila brezposelnih v letošnjem letu, kar naj bi bilo posledica aktivne politike zaposlovanja in spremenjene definicije brezposelnih, štejejo se le tisti, ki res iščejo za-

lovne prava, še posebej kolektivne pogodbe. V kolektivnih pogodbah je mogoče videti rezultate sodelovanja socialnih partnerjev. Po besedah Končarjeve krogi v Mednarodni organizaciji dela ocenjujejo, da je organiziranost našega delavstva boljša od organiziranosti delodajalcev.

O spreminjanju naše zakonodaje pa je Končarjeva menila, da so bile spremembe nekaterih posebnih področij sprejete prehitro, ker prej nismo razčistili pogledov na delovno zakonodajo. Končarjeva je zaključila z ugotovitvijo, da so pri pravnem varstvu zaposlenih pri nas problemi in da delovne spore povzroča tudi nekonistentnost pravnega sistema.

Pri sprejemanju zakona o delovnih razmerjih se bomo morali odločiti o tem, ali bomo vanj vključili tudi varstvo človekovih pravic, dostojanstvo delavca pri delu, enakopravnost moških in žensk. Varianta bi bila, da o teh in drugih vprašanjih sprejmemo posebne predpise. Po besedah Polone Končar smo se v Sloveniji odločili, da bo zakon določal le minimum pravic, več pravic pa prepuščal kolektivnim pogodbam.

Ker je Slovenija še v času, ko je bila v Jugoslaviji, dajala velik pomen spoštovanju mednarodnih konvencij, nam pri spreminjanju delovnopravnega sistema ne bo treba spreminjati njegovih temeljev.

Irena Bečan, ki na ministrstvu za delo skrbi za pisanje zakonov, je dejala, da se pri nas nagibamo k posebnemu zakonu, ki bo uredil enakopravnost žensk, tega torej ne bo urejal zakon o delovnih razmerjih. Zakon o udeležbi delavcev pri upravljanju bo treba spremeniti le glede varstva članov sveta delavcev v primeru prenosa dejavnosti iz enega na drugo podjetje. Glede evropskih svetov delavcev pa naj bi po besedah Bečanove prišel v poštev le poseben zakon.

Janez Novak, sodnik vrhovnega sodišča, vodja oddelka za delovne in socialne zadeve, meni, da je naš naj-



Sodnik Janez Novak v pogovoru z Metko Penko Natlačen in Miho Potočnikom.

šče namreč odloča le na podlagi dokazov in dejstev, ki jih predloži tožitelj in tožena stranka.

Primeri sporov so drastični, med najhujše Novak uvršča primere, ko od delavke delodajalci zahtevajo, da ne bo zanosila. Takšne pogodbe so po Novakovih besedah pravno nične.

Hud primer so tudi tožbe proti državi, ki bi sama morala prva skrbeti za zakonitost. Država se je dala tožiti zlasti za razliko v plačah.

Največ sporov na delovnih in socialnih sodiščih zadeva trajno prenehanje dela, pri čemer delodajalci najpogosteje kršijo mednarodne konvencije. Če bi pri nas definirali, v kakšnih primerih je mogoče skleniti delovno razmerje za določen čas, bi daleme o tem, ali je pogodbe za določen čas mogoče podaljševati dve ali tri leta, odpadle.

Glede kolektivnih sporov so v naši sodni praksi zabeleženi le štirje spori. En spor zadeva odstop od kolektivne pogodbe, drugi pa reprezentativnost sindikatov.

Novak se je tudi vprašal, zakaj naša zakonodaja dopušča spodbujanje arbitražne odločitve na sodišču ob

tem, ko sta se obe strani z arbitražo strinjali.

To po besedah vodje oddelka vrhovnega sodišča kaže na zelo nizko raven dogovarjanja med partnerji v podjetjih. Novak je vprašal, zakaj so delodajalci do delojemalcev tako nepopustljivi, če je jasno, da se bodo o zadevi morali sporazumeti.

Novak pogrša celovito ureditev delovnih razmerij. Zanj je nerazumljivo, da smo osem let brez novega zakona o delovnih razmerjih. Da bi bilo pri nas drugače, bi se morali navaditi dogovarjati, popuščati in tudi sprejemati odločitve.

Gregor Miklič, izvršni sekretar v ZSSS, je govoril o primerih, ko v Sloveniji pod krinko usklajevanja z evropskimi standardi skušamo znižati raven pravic zaposlenih. Čeprav evropski standardi tega ne določajo, skušajo tako pri nas zmanjšati pravice nosečih delavk in mladih mater in zmanjšati pravice delavcev do udeležbe v nadzornih svetih. Miklič je tudi vprašal, ali je gospodarska zbornica lahko še partner pri sklepanju kolektivnih pogodb, saj so po nekaterih mnenjih

za sklepanje pristojni le organi delodajalcev.

Mitja Novak s Pravne fakultete v Mariboru je menil, da so zaradi ostalin pretekle ureditve delavci pri nas preveč zaščiteni. Če bo delovni čas za delavce idealen, bo drag in za delodajalce bo ceneje proizvodnjo organizirati kje drugje.

Gospodarska zbornica po sprejetih stališčih ne bo več partner pri sklepanju kolektivnih pogodb, po veljavnih predpisih pa tej vlogi ne more ubežati, je povedal Miha Potočnik, vodja pravne službe GZS. V ekonomsko-socialnem svetu pa želi zbornica še naprej sodelovati, saj je tako tudi v Evropi.

Kot je pojasnil Vitko Roš, sekretar združenja delodajalcev, so v Sloveniji štiri delodajalske asociacije, Gospodarska zbornica Slovenije (članstvo je obvezno), Združenje de-

daje. Prepričanje, da bo sprememba prepisa problem uredila, je napačno. Med normativnim in dejanskim so ogromne razlike.

Tranzicija je v gospodarstvu ustavila razvoj za šest let, kolikor so se direktorji ukvarjali z lastninjenjem. V javnosti je zaradi tega nastal vtis, da so top menedžerji v glavnem tatovi. Ko se piše o osebah, ki so zdaj vredne milijon ali več mark, je v ozadju mnenje, da so to dobili iz privatizacije. Šestletni tehnološki zaostanek bo otežil našo vključitev v Evropsko unijo.

Naši menedžerji imajo idealen položaj, saj oni nadzirajo lastnike. Večina top menedžerjev je prepričana, da je treba moč zaposlenih zmanjšati na minimum, da v primerjavi z njimi ne smejo imeti nobene zaščite in da jim morajo biti povsem pokorni. Povrh menedžer-

ji niso naklonjeni participaciji delavcev pri upravljanju. Velika večina ima do soupravljanja odklonilen odnos ali pa je do njega vsaj skeptična.

V javnem sektorju gospodarstva, ki je pri nas zelo močan, imajo oblast politične elite. Te kadrujejo po načelu, ni pomembno kaj zna, važno je le, da je naš. Korupcije je pri nas veliko več, kot je uradno priznavamo. Če v javnem sektorju ne daš krepke podkupnine, naročila ne dobiš.

Prejšnja zaščita zaposlenih ne gre skupaj z novim gospodarskim okoljem. Pri nas je nezaposlenost izjemno porasla, zaradi česar živi del prebivalstva v veliki revščini. Tudi zaposleni za določen čas živijo v precejšnji negotovosti. Ker so odrinjeni od možnosti soodločanja, so prisiljeni k pokornosti. Zaposleni za določen čas niso tisti, ki se za pravice



Bogdan Kavčič je bil kritičen zlasti do menedžerjev.

potegujejo prek sveta delavcev ali sindikata. Delavec iz Litostroja mi je rekel, da je pri nas demokracija to, da je delavec tiho.

Za delavce je položaj slab tudi zaradi tega, ker so slabo usposobljeni za nastopanje na trgu delovne sile. Njihov velik problem je pomanjka-

nje znanj za nova delovna mesta.

Kljub vsej tej kritiki pa je po Kavčičevih besedah Slovenija med tranzicijskimi državami najuspešnejša, vendar je še daleč na Balkanu.

V razpravi je Polona Končar menila, da so slaba točka industrijskih razmerij pri nas zlasti delodajalske organizacije. Združenje delodajalcev po njenem mnenju še ni ustrezno organizirano, da bi od gospodarske zbornice prevzelo obveznosti reprezentativno predstavljati delodajalce. Zakon o reprezentativnosti delodajalcev po njenem mnenju ni potreben, tudi na zahodu ga ne uporabljajo.

Vitko Roš ji je ugovarjal, češ da ima združenje delodajalcev še 23 sekcij in da so vse oblikovane na prostovoljni podlagi, imajo tudi pogajalske skupine. Po Roševih besedah pa delodajalci letos ne nameravajo odločiti nobene kolektivne pogodbe, le za njihovo izboljšanje se želijo pogajati. Ostala naj bi tudi splošna kolektivna pogodba, ker nekatere dejavnosti nimajo posebne pogodbe.

Vitko Roš je še menil, da je med zahtevami sindikatov za čim večje plače in druge pravice zaposlenih ter potrebami delodajalcev, da vlagajo dobiček v razvoj, treba najti kompromis. Opozoril je tudi na prevelike potrebe države, predrago upravo (plače so večje kot v gospodarstvu).

Meta Štoka Debevec z ministrstva za delo je orisala državno poseganje oz. intervencijo (tako je to dejavnost sama označila) v industrijske odnose. Intervencijo bi po njenem mnenju lahko označili tudi kot pomoč pri urejanju odnosov. Pri poseganju v pla-

di vlada, ki je delala tudi napake.

V razpravi je Vekoslava Krašovec predstavnik ministrstva za delo očitala, da smo posege v plače imeli vseh zadnjih 23 let in da je zakonodaja na plačno področje vplivala negativno. Interventni zakon o minimalni plači pa je bil po njenem mnenju potreben, ker plače po kolektivnih pogodbah delavcem ne omogočajo preživetja.

Po besedah Metke Penko Natlačen Sloveniji manjka zakon o kolektivnih pogodbah, zaradi česar se v zakon o delovnih razmerjih vnašajo tudi norme, ki so del kolektivnega prava. V splošni kolektivni za gospodarske dejavnosti in 10 pogodbah posameznih dejavnosti so poslovodne osebe izvzete. Mogoče je to bilo preuranjeno, zaradi česar je združenje Manager ponudilo minimum za sklepanje individualnih pogodb.



Zvonka Šarman je menila, da je pet poti vpliva zaposlenih v podjetjih preveč.

Dr. Zvonka Šarman je ugotovila, da smo pri sprejemanju zakona o udeležbi delavcev pri upravljanju naredili zmedo zlasti pri tem, ko smo na dobro nemško podlago dodali nekaj izvirnih rešitev. Zaradi tega imajo pri nas zaposleni kar pet možnih poti za vplivanje na odločitve: 1. svet delavcev, 2. sindikat, 3. predstavniki v nadzornem svetu, 4. delavski direktor in 5. notranji delničarji. To ni dobro in bi morali spremeniti. Glede sindikata pa Šarmanova meni, da naj bi v podjetjih ostal in opravljal podobno vlogo kot odbori svetov delavcev v Nemčiji za področje plač in nadomestil. Delavski direktor pa naj bi postal menedžer, enako kot drugi člani uprave.

Ovira za uveljavitev soupravljanja je tudi nizka raven agilnosti in neznanje članov svetov delavcev. Poleg skrbi za interese zaposlenih bi člani svetov delavcev morali sodelovati tudi pri kreiranju razvoja. Sveti delavcev naj bi bili akterji potrebnih sprememb v podjetjih. Skrbeti naj bi, skupaj s sindikati, tudi za večjo motiviranost zaposlenih.

Za menedžerje je Šarmanova dejala, da ne opravljajo svoje vloge. Kritična je bila zlasti do njihove kulture, kjer naj uporabljali stare paradigme. Še bolj kritična je bila do tega, da med seboj premalo sodelujejo in da ljudem ne zapajo. Sodoben vodja je po njenem mnenju tisti, ki usmerja in ne le povečuje.

Franček Kavčič

Socialni položaj ljudi v severnoprimorski regiji so v dobršni meri reševale italijanske pokojnine in delo, ki so ga ljudje dobili v Italiji. Ali je k izboljšanju položaja že začela prispevati tudi boljša ekonomska slika domačega gospodarstva?

Socialni položaj na našem koncu zadnja leta ni slab. Eden od razlogov je bližina Italije, kamor hodi delat precej prebivalcev, nekateri legalno, drugi na črno. Drugi vzrok so kar številne italijanske pokojnine, veliko pa je polproletarcev z nekaj zemlje. Tudi propadanja podjetij, ki ga je bilo pred leti precej, zdaj ni več. Zadnji tak primer je letošnji stečaj v Meblu Pohoštvu Branik, sicer pa stečajev, kjer bi večje število delavcev izgubilo zaposlitev, ni.

Socialni položaj je torej še kar ugoden, ne morem pa reči, da se je bistveno izboljšal v primerjavi s položajem pred dvimi, tremi leti.

Potemtakem torej tudi zaposlovanje stagnira ...

Že nekaj let opažamo, da število brezposelnih zelo malo niha, tako da je na našem območju okoli 3000 delazmožnih brezposelnih, večina med njimi pa so težko zaposljive osebe. Zato se dogaja, da podjetja iščejo nove de-

šla po dveh letih v stečaj. V njih so še dve ali tri družbe na papirju, proizvodnje pa ni. Da bi ohranili najbolj donosno proizvodnjo, so ustanovili druge družbe v zasebni lasti. Te dokaj dobro poslujejo in celo povečujejo število zaposlenih. Ostal pa je problem starih Vozil, ki so v lasti Slovenske razvojne družbe. Večina zaposlenih je imela do podjetja terjatve in pred nekaj meseci je prišlo do poravnave s SRD, tako da naj bi ti delavci dobili poplačanih 60 odstotkov terjatev. Na sindikatu menimo, da je ta rešitev za delavce relativno ugodna. Če bi pustili, da bi se spor reševal preko sodišč, bi se morda zgodilo, da bi nekateri dobili poplačane terjatve v celoti, marsikdo pa nič, ker bi zmanjkalo sredstev. Zato sem nam je zdelo pravično, da enakopravno



Primorci so potrpežljivi ljudje

Ivan Furlan-Kodermac, sekretar območne organizacije ZSSS severne Primorske, o socialnem položaju in pogojih za delo sindikata

Ivan Furlan-Kodermac je sekretar območne organizacije ZSSS za severno Primorsko od leta 1992, torej je sredi dogajanja od najtežjih časov slovenskega gospodarstva in velikega poslabšanja socialnih razmer prebivalstva. Med nedavnim obiskom pri njem smo, med drugim, poskušali primerjati takratne in sedanje razmere. Če se je po nekaj letih ne prav slab socialni položaj prebivalcev severne Primorske vsaj malo izboljšal, Kodermac ugotavlja, da ni tako na področju sindikalnega delovanja. Ljudje se ob zaposlitvi ne poznajo na svoje pravice, bojijo pa se jih tudi uveljavljati, in raje 'malo' potrpijo. Kritično pa je tudi ugotovil, da so sindikalni aktivisti premalo aktivni.

lavce, pa jih ne dobijo.

Torej so tudi podjetja, ki jim je začelo iti na boljše, potem ko so se še nedolgo tega otepala hudih težav.

So, vendar ne gre za kak velik boom. Sistem Meblo je bil pred leti v hudih težavah, veliko zaposlenih je tudi izgubilo delo. V zadnjem času pa se razmere v novem Meblu izboljšujejo. V okviru sistema Meblo je 14 podjetij, ki poslujejo večinoma kar solidno. Le Pohoštvo Branik iz tega sistema se težav ni rešilo in po letih krize so letos objavili stečaj. Nekaj firm iz tega sistema pa zadnje čase zelo dobro posluje: Jogi, TOP, navsezadnje pa tudi Iverka.

Vozila so pred leti neuspešno preizkusila več reorganizacij, potem poskušala postaviti proizvodnjo na noge z ustanovitvijo tako imenovanih Novih Vozil, ki pa so

obravnavamo vse zaposlene. Menda je ta primer edini v Sloveniji, ko se je dalo v tako velikem odstotku dogovoriti za poplačilo terjatev zaposlenih do podjetja.

Kako številčno je sindikalno članstvo v severnoprimorski regiji? Ali število članov narašča, stagnira ali, upada?

Članstvo raste, vendar počasi. Na novo se jih vpiše po nekaj sto na leto, vendar je tudi precej osipa iz različnih razlogov, od stečajev, upokožitev do presežkov zaposlenih. Tako je prirast izničen, in število članov se že leta vrti okoli 9000. Edini večji prirast članstva se je zgodil lani, ko so se ponovno priključili SKEI zaposleni v Metalfleksu, okoli 400, potem ko so bili nekaj let člani Obalnih sindikatov.

Kolikor vem, se sindikat igralni-

ških delavcev pogovarja na republiški ravni o povezovanju ... Morda bo prišlo celo do združitve.

Sicer je članov Zveze svobodnih sindikatov precej več, vendar gre za sindikate nekaterih dejavnosti, denimo finančnih organizacij, družbenih in državnih organov, energetike in še katerega, ki plačujejo članarino neposredno na svoj republiški odbor.

Poseben primer včlanjevanja in plačevanja članarine pa so zaposleni pri samostojnih podjetnikih-posameznikih. Delavcev je pri njih zaposlenih nekaj tisoč, natančno sicer ne vem, koliko, problem pa je, ker jim delodajalec kar na začetku pove, da s sindikatom ne čestiti opravlja in naj se ne včlanjujejo vanj. Zato je članov sindikata med delavci, zaposlenimi pri s. p., le kakih 140, pa še ti obi-

Ivan Furlan-Kodermac: Večina zaposlenih sploh ne pozna svojih pravic iz kolektivne pogodbe. Pa tudi ko pravico iščejo, pri tem ne želijo aktivne vloge sindikata ali delovne inšpekcije, ker se boje morebitnega šikaniranja.

čajno pridejo sami na območno organizacijo, da se včlanijo, in ne želijo, da delodajalec to zve.

Ti pridejo na območno organizacijo sindikata samo po informacijo, po nasvet, kaj storiti ob težavah z delodajalcem, vendar ne želijo, da bi sindikat ali inšpekcija za delo pomagala aktivno reševati težavo. Bojijo se kasnejšega šikaniranja. Za aktivno pomoč naše pravne službe poprosijo šele, ko ne vidijo drugega izhoda kot tožbo.

Ali so kakšni res težki primeri šikaniranja? S čim delavci, ki pridejo po nasvet, niso zadovoljni?

Najbolj jih motijo slabi pogoji dela ter nadure, mnogi morajo delati po deset in dvanajst ur na dan. Nezadovoljni so zaradi nizkih plač: po pogodbi imajo mnogi minimalno plačo, preostanek pa dobijo izplačan na roko. Seveda delodajalec plača prispevke samo za minimalno plačo ... Delavci vedo, da bodo kasneje zaradi tega prikrajšani in nas sprašujejo, ali je na kakršenkoli način mogoče doseči, da bi dobili celo plačo regularno izplačano. Toda ko ugotovimo, da bi morali poseči v podjetje ali prepustiti zadevo inšpekciji, se delavci umaknejo, češ samo tega ne.

Veliko jih je zaposlenih za določen čas in to delodajalci izkoriščajo, kadar imajo s kakim delavcem konflikt. Takrat mu preprosto ne podaljšajo pogodbe.

Kaj pa v drugih dejavnostih, verjetno so tudi tam, zlasti na novo, ljudje zaposleni za določen čas?

Zaposlovanje za določen čas je pretežna oblika zaposlovanja na novo. Gre najverjetneje za to, da delodajalci tako ugotavljajo, ali jim delavec ustreza, in če jim, pogodbo spremenijo v nedoločen čas. Ali pa jo podaljšujejo, pogosto preko zakonsko dovoljenega roka. Posamezni delavci so po nekaj let zaposleni pri istem delodajalcu za določen čas.

In proti temu ni mogoče nič storiti ...

Dalo bi se ukrepati, vendar tega ljudje sami ne želijo, ker se bojijo konflikta z delodajalcem.

Gre pa tudi za mentaliteto ljudi, morda znamo Primorci malo

dlje potrpeti kot drugi Slovenci. Če bi se bolj pote govali za svoje pravice, bi verjetno dosegli več.

Na območni organizaciji imate zaposleno eno pravnico. Ali sama zadošča za vse območje?

Zadošča. Pa ne le zaradi naše potrpežljivosti, kot sem dejal, pač pa predvsem zato, ker se ljudje premalo zanimajo za pravice ali pa jih preslabo poznajo. Večina zaposlenih sploh ne pozna vsebine kolektivnih pogodb. Ko ljudje dobijo delo, so zadovoljni s tem in se ne vprašajo, kakšne so njihove pravice in ali bi lahko dosegli kaj več od ponujenega.

Prvega septembra letos smo ponovno odprli pisarno v Tolmini, enkrat tedensko, ob torkih od 14. do 16. ure. Po dogovoru hodim tja jaz. Obvestili smo vse sindikate s Tolminskega o tem dogodku, moram pa reči, da med tremi mojimi obiski doslej nisem imel dela.

Če zaposleni ne želijo aktivne vloge sindikata pri reševanju njihovih težav v podjetju in če se ta s tem zadovolji, bi morda lahko tudi sindikatu pripisali del krivde za nastale razmere ...

Zlasti v manjših podjetjih sindikalni člani niso organizirani. Nimajo sindikalnih zaupnikov niti organov sindikata. Kjer pa ti so, so bolj na papirju. Sindikati v podjetjih so premalo aktivni in člani se obračajo neposredno na nas, ne na svojega sindikalnega zaupnika. Druga že predolgo trajajoča težava je premajhna izobraženost sindikalnih zaupnikov. Ne zanimajo se niti za seminarje ZSSS niti za seminarje na območju.

Težave imamo tudi s sklepčnostjo sej, zlasti pri območnih odborih. Redkokdaj je kakšen območni odbor sklepčen. Ljudje se sej, če nimajo sami kakšnih velikih problemov, ne udeležujejo.

Na severnoprimorskem koncu ni profesionalnih sindikalnih delavcev niti v večjih podjetjih. Sindikalni zaupniki pravijo, najprej moramo opraviti svoje delo, potem pa je lahko na vrsti sindikat. En sam predsednik sindikata ima s podjetjem pogodbo, da je pol delovnega časa delavec, pol pa sindikalist, v MIP, vendar tega sam ne izkoristi. V Iskri Avtoelektriki pa so predsedniku sindikata dali takšno delo, da zraven lahko dela tudi za sindikat. Je pa edini tak primer.

B. R.

Posvet obrtnih delavcev Slovenije

Znanje in usposobljenost sta najmočnejše orožje sindikata

V hotelu Bernardin v Portorožu je bil konec minulega tedna že 17. posvet obrtnih delavcev, ki ga je organiziral republiški odbor Sindikata obrtnih delavcev Slovenije v sodelovanju s skladi za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikih. Okoli 120 sindikalnih zaupnikov in predstavnikov delodajalcev v organih skladov za izobraževanje delavcev pri samostojnih podjetnikov ter drugih udeležencev je na posvetu pretreslo novosti na področju delovno-pravne zakonodaje ter več drugih aktualnih tem.

Na posvetu, ki sta ga vodila predsednik in sekretar Sindikata obrtnih delavcev Slovenije **Peter Jančar** in **Martin Muršič**, so sodelovali tudi predstavniki ZSSS: sekretar **Rajko Lesjak**, **Pavle Vrhovec**, **Brane Mišič**, **Gregor Miklič** in **Lučka Böhm**.

lajo (redno zaposleni; tisti, ki delajo po pogodbi; kmetije; samozaposleni in drugi). Tudi pojem delovnega mesta je po novem zakonu na novo opredeljen, saj ne predstavlja več skupka del in nalog, temveč fizičen prostor (delavnico, skladišče, proizvodno dvorano, dvorišče, delovišče na terenu), kjer delo poteka.

Po novem zakonu je za varnost in zdravje pri delu v prvi vrsti odgovoren delodajalec, vendar pa imajo svoje odgovornosti tudi delavci, ki morajo izvajati in upoštevati ukrepe delodajalca ter uporabljati osebno opremo za varno delo, prav tako pa so se dolžni odzivati na pozive za zdravniške preglede. Morebitna neodgovornost delavca pa delodajalca ne razbremeni odgovornosti.

Za zdravje delavcev bodo skrbeli tudi od delodajalcev pooblašteni

nik šole retorike, udeležence posveta navdušil s predavanjem o moči izgovorjene besede, ki ga je izvedel z vso retorično virtuoznostjo. Med drugim je dejal, da mora vsakdo temeljito premisliti, kaj, pa tudi kako bo povedal, da se bodo njegove misli dotaknile drugih ljudi. Ko je predstavil osnovne veščine govornišva, je posebej poudaril, da je odnos med govorcem in poslušalci enakopraven, zato si mora govorci prizadevati za to, da si pridobi in ohrani pozornost poslušalcev. Pri tem si spreten govorci pomaga s pogledi, naravnimi gibi rok, ki sledijo mislim, ter nasme hom, ki je izraz iskrenosti govornika. Govorcu lahko pomaga tudi strah, če ga zna ukrotiti, saj ga lahko spremeni v koristno vznemirjenje in voljo.

Temeljno načelo, ki ga mora spoštovati vsak govorci, je po Zupančičevih besedah enakopravnost. To pomeni, da govorci eden drugemu ne smejo skakati v besedo, večšina poslušanja pa je enako pomembna kot večšina govorjenja.

Profesor na Ekonomsko poslovni fakulteti v Mariboru dr. **Matjaž Mulej** pa je predstavil izobraževanje za danes in jutri. Opozoril je, da se razlike med razvitimi in nerazvitimi v svetu povečujejo, kar je posledica dejstva, da razvite države, v katerih živi samo 20 odstotkov svetovnega prebivalstva, razpolagajo kar s 95 odstotki znanja. Brez znanja, podjetnosti, pripravljenosti za interdisciplinarno sodelovanje ter inovativnosti pa manj razvite države ne morejo dohiti najbolj razvitih. Zato bi te vrednote morale biti vtakne tudi v naš izobraževalni sistem.

O novostih, ki jih prinaša predlog zakona o delovnih razmerjih, je na posvetu govoril vodja pravne službe pri ZSSS **Gregor Miklič**, strokovna sodelavka pri ZSSS **Lučka Böhm** pa je predstavila predvideno reformo pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Kot je na posvetih obrtnih delavcev že tradicija, so tudi letos organizatorji pripravili za udeležence temo "za dušo". Kustos Narodne Galerije v Ljubljani Ferdinand Šerbelj je udeležence ob diaprozitivih umetniških slik najbolj uveljavljenih slovenskih slikarjev vpeljal v skrivnosti likovne govorice.

Tako vodstvo Sindikata obrtnih delavcev Slovenije kot udeleženci so bili po končanem posvetu z njim izjemno zadovoljni, saj so se na njem sindikalni zaupniki usposobili za zahtevne naloge, ki jih čakajo v naslednjem obdobju, ko bo uzakonjena pokojninska reforma ter sprejet novi zakon o delovnih razmerjih.

T. K.



Okoli 120 udeležencev posveta iz vse Slovenije je najbolj pritegnilo predavanje Zdravka Zupančiča o retoriki, ki je orožje sindikalistov.

Ko je pozdravljal udeležence posveta ter jim zaželel uspešno delo, je Rajko Lesjak dejal, da sta znanje in usposobljenost najmočnejše orožje sindikata.

Udeleženci posveta so najprej pretresli določila novega zakona o varnosti in zdravju pri delu, ki jim ga je predstavila svetovalka vlade na ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve **Tatjana Petriček**. Povedala je, da je novi zakon začel veljati 28. julija letos. Delodajalci bodo morali stanje na področju varnosti in zdravja pri delu z njim uskladiti v dveh letih, medtem ko ima ministrstvo leto dni časa za pripravo izvedbenih predpisov, vlada pa za pripravo nacionalnega programa na področju varnosti in zdravja pri delu, ki ga mora predložiti državnemu zboru.

Po besedah Petričkove je novi zakon uskladen s smernicami in direktivami Evropske unije, velja pa za vse delavce, ki na kakršen koli način de-

zdravniki, ki bodo dolžni delavce seznanjati s tveganjem pri delu, prav tako pa bodo morali ugotavljati in preprečevati vzroke za nastajanje bolezni, opravljati preventivne preglede ter skrbeti za zdravstveno varstvo polklicno obolenih.

Delodajalec bo moral poskrbeti, da bodo delavci usposobljeni za varnost pri delu na svojem delovnem mestu. Usposabljanje mora biti po črki zakona za delavce popolnoma brezplačno (če ne bo potekalo v delovnem času, bo moral delodajalec delavcem udeležbo na usposabljanju plačati kot delo preko rednega delovnega časa oziroma kot nadure).

Udeleženci v razpravi so zlasti opozarjali, da stroge sankcije zoper kršitelje niso dovolj, pač pa bi morala država za izboljšanje razmer na področju varnosti in zdravja pri delu zagotoviti tudi ustrezne finančne spodbude za delodajalce.

Nato je **Zdravko Zupančič**, uprav-



Preko 320 gostinsko-turističnih delavcev iz vse Slovenije se je na svojem 8. srečanju zbralo v hotelu Diana v Murški Soboti.



8. srečanje delavcev, članov Sindikata gostinstva in turizma Slovenije v Murški Soboti

Sredi minulega tedna so se v hotelu Diana v Murški Soboti zbrali na svojem 8. srečanju člani Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije. Srečanja, ki je bilo zlasti po zaslugi sindikalnih funkcionarjev Staneta Konrada iz Radenske in Jožeta Kovača iz podjetja Radenske Zvezda-Diana ter njunih sodelavcev iz Pomurja odlično organizirano, se je udeležilo preko 320 gostinsko-turističnih delavcev iz več kot 30 podjetij. Tokrat je bilo med njimi največ delavcev podjetja Radenska Zdravilišča in zaposlenih v ljubljanskem Daj-Damu, ki so prišli v Murško Sobotu z avtobusom, saj so sodelovanje na srečanju združili s sindikalnim izletom. Organizatorjem je bilo naklonjeno tudi toplo in sončno vreme.

Udeleženci so se po otvoritvi srečanja, na kateri sta jih pozdravila predsednik in sekretarka Sindikata delavcev gostinstva in turi-



V finalni tekmi v malem nogometu sta se pomerili ekipi Radenske-Zdravilišča in Daj Dama iz Ljubljane. Zmaga je pripadla Pomurcem.

Velika udeležba, dobra organizacija in veselo razpoloženje



Nogometaši in nogometašice Radenske Zdravilišča (v belih dresih) in Daj-Dama Ljubljane (brez majic) so že pred finalno tekmo stavili - ne na zmago, temveč na prijateljstvo med sindikalnimi zaupniki.

Tako kot običajno je tudi na srečanju gostinsko-turističnih delavcev najbolj prijetno razpoloženje vladalo v ženskem klubu (spodaj).



Kakšni gostinsko-turistični delavci bi bili udeleženci srečanja, če se ne bi pomerili tudi v tem, kdo zmaga dalj časa držati v roki dvolitrsko steklenico izvrstnega piva Zvezda, ki so ga pred kratkim začeli proizvajati v podjetju Radenska Zvezda-Diana v Murški Soboti?



Priznanja in nagrade najboljšim športnikom je podelil predsednik Sindikata delavcev gostinstva in turizma Slovenije Iztok Bratož (levo).



zma Slovenije Iztok Bratož in Karmen Leban, razdelili v več skupin. Nekateri so srečanje v Murški Soboti izkoristili za športne aktivnosti, drugi za ogled muzeja, tretji za nakup konfekcije v tovarniški trgovini Mure, četrti za degustacijo piva v novi pivovarni v okviru družbe Radenska Zvezda-Diana, vsi skupaj pa za pogovore o aktualnih problemih, ki ta čas najbolj žulijo gostinsko-turistične delavce.

"Letošnja turistična sezona se je v Sloveniji sicer končala boljše, kot smo lahko upali na začetku leta, vendar pa zaradi razmer na nemirnem Balkanu in vojne v Zvezni republiki Jugoslaviji ni bila tako ugodna, kot bi sicer bila glede na vloženi trud gostinstvo-turističnih delavcev," pravi Iztok Bratož. "Tudi posezonski rezultati so obetavni, zlasti v naravnih zdraviliščih in na Bledu, kjer se zasedenost prenočitvenih zmogljivosti po večletni krizi ponovno izboljšuje."

Kljub takšnim rezultatom, ki so boljše od pričakovanih, pa se po Bratoževih besedah gostinstvo-turistični delavci srečujejo še s številnimi težavami. "Veliko gostinstvo-turističnih podjetij ima še vedno težave z denacionalizacijo, probleme pa imajo tudi podjetja, ki so v lasti Slovenske razvojne družbe. Poleg tega so gostinstvo-turistični delavci zaskrbljeni tudi zaradi napovedane pokojninske reforme, po kateri bodo morali dalj časa delati, ter zaradi predloga novega zakona o delovnih razmerjih, ki bo olajšal odpuščanje delavcev. Mnogi starejši gostinstvo-turistični delavci in še zlasti delavke se bojijo zlorab novega zakona, saj se jih že danes marsikateri delodajalec želi odkriti."

Sicer pa udeleženci srečanja niso imeli prav veliko časa za razmišljanje in razpravljanje o problemih, saj so večino pritegnile tekme v malem nogometu. Lete so bile še toliko bolj zanimive, ker so bile ekipe po tekmovalnih pravilih sestavljene mešano iz moških in žensk. Čeprav so bile ekipe tekmovalno razpoložene, je na igrišču vladal fer plej. Kljub temu pa se je Silvo Kostreč iz Krke Zdravilišča tako poskušoval, da je moral poiskati zdravniško pomoč.

Po končanem tekmovalnem delu srečanja so se udeleženci zbrali na družabnem srečanju v veliki restavraciji hotela Diana, kjer jih je pozdravil sekretar ZSSS Rajko Lesjak, Iztok Bratož pa je najboljšim ekipam in posameznikom podelil priznanja in nagrade. Družabno srečanje z zabavnimi igrami je nato trajalo še dolgo v noč.

Rezultati: mali nogomet: 1. Radenska-Zdravilišče iz Radencev; 2. Daj-Dam iz Ljubljane; 3. Krka-Zdravilišča iz Novega mesta. **Najboljši igralec:** Marjan Rajh, **najboljša igralca:** Verka Jelenc, **najboljša strelka:** Milena Lazarevič.

T. K.

PRAVNA MNENJA IN NASVETI



Piše: Katarina Lavrin, dipl. iur.

Odsotnost z dela zaradi obiska pri zdravniku

Včasih se zgodi, da gredo delavci med delovnim časom k zdravniku ali k zobozdravniku. Praksa v takih primerih je različna, saj ponekod delodajalci to dopuščajo, ponekod pa take odhode med delovnim časom prepovedujejo. Kako je to področje urejeno in kako pravilno ravnati?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) določa, da delovni čas ne sme biti daljši od 42 ur v delovnem tednu (polni delovni čas) ter da imajo delavci, ki delajo polni delovni čas, pravico do odmora med delom; tisti, ki pa delajo s krajšim delovnim časom, pa imajo pravico do odmora v sorazmerju s časom, prebitim na delu. V svojem 60. členu ZDR še določa, da ima delavec pravico en dan letnega dopusta izrabiti na tisti dan, ki ga sam določi, pri čemer mora delodajalec o tem pravočasno obvestiti. Izrecno je opredeljena samo pravica prostovoljnih krvodajalcev do dveh zaporednih prostih dni takrat, ko dajo kri.

V Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti (SKPGd) je pravica do odsotnosti z dela podrobneje opredeljena. Tako je v 21. členu določeno, da ima delavec v določenih izrecno naštetih primerih pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom plače do največ sedem delovnih dni v letu, v šestem odstavku istega člena pa je določeno, da ima delavec pravico do odsotnosti brez nadomestila plače zlasti v primeru neodločljivih osebnih opravkov, nege družinskega člana, zdravljenja na lastne stroške ipd. V naslednjem odstavku pa je še določeno, da lahko delodajalec delavčevo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

Iz vsega navedenega je razvidno, da konkretne primere odhoda k zdravniku med delovnim časom noben predpis izrecno ne ureja. Omenjene določbe so nam lahko le v pomoč pri ravnanju v takšnih situacijah. Načeloma je delavec dolžan opravljati svoje delo po navodilih delodajalca v določenem delovnem času, pri čemer ima pravico do določenega odmora. Že ob vprašanju, ali ima delavec v času odmora pravico zapustiti prostore delodajalca ali pa je ta čas namenjen za to, da delavec lahko poje topli obrok in si

tako obnovi delovne moči, so mnenja zelo različna.

Po omenjeni določbi šestega odstavka 21. člena SKPGd ima delavec sicer pravico do odsotnosti zaradi zasebnih opravkov,

Popravek: V prejšnji številki je v naslovu prispevka v tej rubriki prišlo do tehnične napake. Naslov "Minimalna zjamčena plača" bi se moral glasiti "Minimalna in zjamčena plača", kajti to sta dva povsem ločena pojma in ju ne gre združevati. Za napako se opravičujemo.

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, če je to zanj ugodneje		oziroma tri plače delavca, 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. Zjamčena 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 prihodnje leto.

Strokovna služba ZSSS



Pogovor s sekretarjem Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije Jernejem Jeršanom

“V času gospodarske krize, ki je slovensko gospodarstvo zajela po razpadu nekdanjega jugoslovanskega tržišča, ko se je čez noč močno zmanjšal tudi obseg investicij, se je število delavcev v gradbeništvu v Sloveniji praktično prepolovilo,” pojasnjuje Jernej Jeršan. “Od leta 1991 do danes se je število delavcev v gradbenih podjetjih pri nas zmanjšalo od 73.000 na manj kot 45.000. Čistih gradbenih delavcev pa je ta čas v Sloveniji nekaj več kot 30.000. Resnici na ljubo pa je treba povedati, da je tudi v času najhujše recesije v gradbeništvu, ki je trajala od leta 1993 do 1995, v Sloveniji primanjkovalo od 5000 do 7000 gradbenih delavcev z določenimi poklici – denimo tesarjev, železokrivcev, zidarjev in še nekaterih. Gradbeni delavci, ki so bili ustrezno poklicno usposobljeni, so torej lahko našli delo tudi v času recesije.”

Kriza je prepolovila število gradbenih delavcev

Število delavcev v gradbenih podjetjih se je najbolj zmanjšalo na račun gradbenih delavcev iz drugih republik, ki so se sami vrnili v domače kraje ali pa niso več dobili delovnega dovoljenja. “Slovenija je imela v nekdanji Jugoslaviji najbolj razvito gradbeništvo, zato je bila tudi kovačnica kadrov za gradbena podjetja iz drugih republik. Slovenska gradbena podjetja so štipendirala, izobraževala in usposabljalala veliko število kadrov od drugod. Mnogi med njimi so se v začetku devetdesetih let vrnili domov. Zato so v marsikaterem slovenskem gradbenem podjetju lažje rešili probleme trajno presežnih delavcev, kot bi jih sicer,” pravi Jeršan.

“V zadnjem času se razmere v gradbeništvu ponovno izboljšujejo, saj že dve do tri leta traja konjunktura. Vendar pa leto 1998 gradbenim podjetjem ni prineslo sadov, ki so jih pričakovali,” pojasnjuje Jeršan. “Predvsem pa je treba omeniti, da konjunktura ni zajela vseh področij gradbeništva. Medtem ko se je na področju izgradnje avtocest in izgradnje šol, vrtcev in še nekaterih javnih objektov obseg del povečal, stanovanjska gradnja še vedno močno zaostaja za potrebami. V Sloveniji še ni zaživel program gradnje stanovanj, zato mlade družine in vsi drugi, ki potrebujejo stanovanja, še vedno težko investirajo v stanovanjsko izgradnjo.”

“Zaradi takšnih razmer imajo nekatera gradbena podjetja več dela, druga pa manj. Enim gre dobro, drugim pa slabo,” ugotavlja Jeršan. “Gradbeništvo je krenilo naprej po poti razvoja, vendar ne v celoti.”

Razdrobljenost ogroža razvoj

Slovensko gradbeništvo pesti še en problem. V času krize je namreč doživelo temeljite strukturne spremembe. “Številna velika in srednje velika podjetja so sicer uspela prebro-



vilo zaposlenih ali pa še to ne. V takšnih pogojih je težko govoriti o raziskovalnem in visoko strokovnem delu. Razvoj stroke je vprašljiv!”

Da bi gradbena podjetja povečala produktivnost in kakovost dela ter konkurenčno sposobnost, še zlasti na tujih trgih, bi se morala po Jeršanovih besedah med seboj povezovati in skupno nastopati na tujih trgih. Konjunktura na domačem trgu namreč ne more rešiti vseh razvojnih problemov slovenskega gradbeništva. Da bi slovenski gradbinci ponovno dosegli in presegli svoj nekdanji sloves in poslovne rezultate, morajo nujno prodreti na tuje trge.

Jernej Jeršan:

Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti bo v naslednjem obdobju še posebno pozornost posvetil varstvu pri delu, saj to vprašanje v prenekaterem gradbenem podjetju še zanemarjajo.

Delavci konjunktura v gradbeništvu še ne občutijo v svojih žepih

V slovenskem gradbeništvu je po večletni krizi v zadnjem času mogoče zaznati konjunkturo, saj se obseg investicij v državi, še zlasti na področju gradnje avtocest in različnih infrastrukturnih objektov, povečuje. Kakšen pa je v teh časih ekonomski in socialni položaj delavcev v gradbeništvu? Ali posledice konjunktura delavci tako kot pri povečanem obsegu dela občutijo tudi že pri plačah? O tem in številnih drugih aktualnih vprašanjih, s katerimi se dandanes srečujejo delavci v gradbeništvu, smo se pogovarjali s sekretarjem republiškega odbora Sindikata delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije Jernejem Jeršanom.

diti krizo in niso propadla, vendar pa so postala majhna podjetja. Razdrobljenost gradbenih podjetij pa ogroža tudi razvoj celotne panoge,” zaskrbljeno ugotavlja Jeršan. “Včasih so slovenski gradbinci veliko gradili na gradbiščih v drugih republikah nekdanje Jugoslavije in v tujini, danes pa so še vse preveč vezani samo na domače investicije. Da bi se slovensko gradbeništvo ustrezno razvijalo, bi potrebovali nekaj velikih in nekaj srednjih gradbenih podjetij, ki bi bili nosilci razvoja stroke. Namesto tega pa imamo trenutno v Sloveniji denimo 1800 projektantskih organizacij. Večina med njimi ima samo manjše šte-

“Zaradi povečanega obsega del se je v mnogih gradbenih podjetjih ponovno začelo povečevati število zaposlenih. Vendar pa je kriza pustila posledice tudi na tem področju, saj danes primanjkuje usposobljenih gradbenih delavcev z ustrezno poklicno izobrazbo ter gradbenih strokovnjakov. Tudi fakulteti za gradbeništvo nista polno zasedeni, saj se mladi v zadnjih letih niso odločali za študij gradbeništva, ki je preživljalo krizo. Res pa je, da se tudi mnogi delodajalci ne zavedajo pomembnosti kadrov v gradbeništvu, zato pri štipendiranju in zaposlovanju kvalitetnih kadrov varčujejo, kar seveda ni ne dobro in ne pametno,” opozarja Jeršan.

Zaposlovanje samo za določen čas

V Sindikatu delavcev gradbenih dejavnosti ugotavljajo tudi, da številni delodajalci na novo zaposlujejo delavce samo za določen čas, zato delavci ne občutijo ustrezne socialne varnosti, pa tudi pripadnosti podjetju ne. “Še večjo napako pa delodajalci delajo, ko varčujejo pri zaščitnih sredstvih, pri zdravstvenem varstvu in nasploh pri skrbi za delavce. Tudi na tem področju je namreč tako, da je preventiva mnogo cenejša kot kurativa,” poudarja Jeršan. “Kakšno korist imata delodajalec in družba, če si delavci ne upajo na bolniško? Od takšne politike imajo na koncu škodo vsi: delavec, delodajalec in država!”

“Medtem ko delavci v večini gradbenih podjetij pri nas že delajo po evropskih normah, pa plače še niso temu primerne,” pravi Jeršan. “Glede na težo in naravo dela bi plače grad-

benih delavcev morale biti 12 odstotkov nad splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvene dejavnosti. Dejansko pa so plače v gradbeništvu pri nas mnogo nižje."

Sicer pa po Jeršanovih besedah velika večina delavcev v gradbenih podjetjih v Sloveniji prejema plače po kolektivni pogodbi, prav tako pa v večini podjetij spoštujejo druge določbe kolektivne pogodbe.

"Res je, da je v gradbeništvu zavladala konjunkturna, vendar pa delavci tega še ne občutijo v svojih žepih. Ekonomski in socialni položaj gradbenih delavcev v Sloveniji je ta čas še vedno takšen, kakor da bi v gradbeništvu še vedno vladala kriza," opozarja Jeršan. "V še posebej neugodnem položaju pa so delavci v manjših podjetjih, kjer delodajalci lažje izigravajo kolektivno pogodbo in zakone, saj tudi inšpekcijskih služb ni dovolj. V manjših, zlasti zasebnih podjetjih tudi sindikat težje bedi nad spoštovanjem delavskih pravic, saj se delavci bojijo včlaniti v sindikat oziroma povedati, da so njegovi člani."

Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti se dosledno bori za delavske pravice

Seveda pa bi bil položaj delavcev v gradbeništvu še veliko težji, če se ne bi za njihove pravice dosledno zavzemal Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije. Po Jeršanovih besedah so sindikalni zaupniki in organi tega sindikata po lanskoletni skupščini že pošteno poprijeli za delo. Odzivajo se na probleme, ki jih prinaša vsakodnevno življenje, in dosledno uresničujejo naloge, ki so si jih zadali.

"Kako uspešen je sindikat pri zaščiti delavskih pravic, je v veliki meri odvisno od odzivnosti vodstvenih struktur v podjetjih, še zlasti pa od uspešnega dela sindikata v podjetju in širše," poudarja Jernej Jeršan. "Aktivnost sindikata je še zlasti pomembna zaradi tega, ker pri nas zakoni premalo ščitijo delavce oziroma njihove pravice. Če jih ne bi ščitil sindikat, bi delavci izgubili že marsikatero pravico."

Sicer pa je Jernej Jeršan optimist, saj meni, da se gradbenikom vendarle nasmihajo boljši časi. "Če bo poleg avtocestnega programa zaživel tudi program stanovanjske gradnje, potem se bodo pogoji gospodarjenja za gradbeno podjetja še izboljšali. Seveda si bomo morali sindikati izboriti, da se bo to pokazalo tudi pri plačah in nasploh na ekonomskem in socialnem položaju delavcev v gradbeništvu. Kakor koli že, praksa potrjuje, da gradbeništvu pri nas ima perspektivo in da lahko postane tudi pomembna izvozna panoga, saj imamo na tem področju bogato tradicijo in veliko izkušenj."

Kateremu vprašanju pa namerava Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti posvetiti v naslednjem obdobju še posebno pozornost? "Prioritetno se bomo posvetili vprašanju varstva pri delu! To je vprašanje, ki ga v marsikaterem gradbenem podjetju danes preveč zanemarjajo, najhujše posledice za to pa nosijo delavci!"

T. K.

Sindikalisti iz Audija spet v Pomurju

V območni organizaciji ZSSS v Pomurju je bila od 21. do 24. septembra na obisku petčlanska delegacija sindikata iz podjetja Audi iz Ingolstadta. V delegaciji, ki jo je vodil **Harald Lindhard**, so bili člani sveta delavcev sindikata in uprave.

"Sodelovanje med območno organizacijo ZSSS v Pomurju in sindikatom iz Audija traja že 31 let. Na tokratnem srečanju smo izmenjali mnenja o spremembah delovno-pravne zakonodaje v Nemčiji in pri nas," pravi sekretar območne organizacije ZSSS v Pomurju Janez Kovač. "Za nas je bila izredno zanimiva nemška izkušnja. Tam zakon dovoljuje, da v podjetjih, v katerih se vodstva podjetij tako dogovorijo s sveti delavcev, starejši delavci, ki jim manjka do upokojitve samo pet let, delajo polovični delovni čas, če tako sami želijo. Delavci, ki želijo zadnjih pet let pred upokojitvijo delati samo polovični delovni čas, lahko

to pravico izkoristijo v različnih kombinacijah. Tako lahko denimo pet let delajo po 4 ure na dan, prav tako pa lahko delajo zadnjih pet let pred upokojitvijo vsak drugi teden osem ur. Če želijo, lahko delavci delajo dve leti in pol, dve leti in pol pa so doma. Starejši delavci v Audiju, ki delajo polovičen delovni čas, dobivajo 82 odstotkov plače. Njihove plače poleg podjetja financirata delno tudi zavod za zaposlovanje in pokojninski sklad."

Janez Kovač s sodelavci je goste iz Ingolstadta seznanil s vsebino predvidene pokojninske reforme pri nas.

Člani sindikalne delegacije iz Audija so si ob tokratnem obisku v Sloveniji ogledali tudi lepote Gorenjske. Med drugim so bili na Bledu in obiskali Sindikalni izobraževalni center v Radovljici, kjer jih je sprejel predsednik ZSSS Dušan Semolič, z njim sta bila še Milan Utroša in Gregor Miklič.

T. K.

RAZPIS

Šahovski klub Loška dolina vabi na ekipni delavski hitropotezni turnir v šahu, ki bo v soboto, 16. 10. 1999, ob 11. uri v menzi Kovinoplastike v Ložu.

Pisne prijave pošljite na naslov:

ŠK Loška dolina, p.p. 6
1386 Stari trg pri Ložu,
najkasneje do 13. 10. 1999.

Prijavnina 5000 SIT na ekipo se plača na ŽR Šahovskega kluba Loška dolina št. 50100-620-133-05-1029118-338192. V prijavnino so vračunani topli obroki za vso ekipo.

Ekipa šteje štiri igralce/ke in eno rezervo. Pravico nastopa imajo: zaposleni, upokojenci in štipendisti podjetja, zavoda ustanove. Za isto podjetje lahko nastopi več ekip. Vsaka ekipa prinese s seboj dve šahovski garnituri s šahovnicami in šahovskimi urami.

Igra se po pravilih FIDE za hitropotezni šah, tempo bo 10 minut na igralca, odigranih bo 11 krogov.

Pari bodo določeni z računalniškim programom "Svitar47".

Vinko Bavec,
predsednik ŠK

Delavska hranilnica dokapitalizirana

Skupščina Delavske hranilnice je prejšnji teden sprejela sklep o dokapitalizaciji te denarne ustanove. Kot nam je povedal **Jože Stegne**, direktor, ima Delavska hranilnica po novem 186 milijonov ustanovitvenega kapitala, dosedaj ga je imela le 70 milijonov.

Ustanovitveni kapital bo ob preoblikovanju hranilnice v delniško družbo, predvidoma decembra letos, spremenjen v delniški kapital.

Dokapitalizacija je potekala na dva načina. Prvi: za okroglih 50 milijonov se je ustanovitveni kapital povečal na račun revalorizacije kapitala Delavske hranilnice. Drugi: za okroglih 130 milijonov se je kapital povečal z novimi vplačili 28 dosedanjih družbenikov. Čeprav so se za dokapitalizacijo zanimali tudi drugi, so po odločitvi skupščine lahko sodelovali le dosednji družbeniki. Ker 23 družbenikov pri dokapitalizaciji ni sodelovalo, so udeleženci svoj lastniški delež ohranili ali celo povečali.

Po besedah Jožeta Stegnetja imajo največ ustanovitvenega kapitala Delavske hranilnice različni sindikati iz sestave ZSSS, skupaj kar 68,92 odstotka, na drugem mestu so sindikati zdravstva in socialnega varstva, imajo 11,85 odstotka, na druge sindikate odpade 7,35 odstotka, na druge pravne osebe pa 11,88 odstotka. Od posameznih sindikalnih organizacij ima največji delež SKEI Gorenja, kar 10,64 odstotka. Od Svobodnih sindikatov pa imajo največ: SKEI, KNG in Sindikat družbenih in državnih organov Slovenije.

Za Delavsko hranilnico je dokapitalizacija pomembna zlasti zaradi tega, ker omogoča uskladitev ustanovnega kapitala z bilančno vsoto. Z dokapitalizacijo je Delavska hranilnica dobila tudi več dolgoročnih virov svojih sredstev.

Jože Stegne, Direktor delavske hranilnice, se ob tem pomembnem dogodku zahvaljuje vsem, ki so pri dokapitalizaciji sodelovali in prispevali k temu, da bo hranilnica postala močna in varna denarna ustanova.

F. K.

Seminar za sindikalne funkcionarje in zaupnike SKEI

Usposabljanje kot pogoj za izvolitev na sindikalne funkcije

"SKEI - Sindikat družbe Tam organizira seminarje za sindikalne zaupnike v Omišlju že peto leto," pravi Gajzer. "Najprej smo organizirali seminarje samo za sindikaliste iz Tama, kmalu pa smo ugotovili, da je za usposabljanje sindikalnih zaupnikov zelo pomembno in koristno, če lahko svoje izkušnje izmenjajo s sindikalnimi zaupniki iz drugih podjetij, območij in panog. Tako smo začeli na naše seminarje vabiti tudi kolege iz Metalne, kasneje pa tudi iz Gorenja, Mure in še nekaterih podjetij."

Iz vse Slovenije prišlo 98 udeležencev

Letos je SKEI - Sindikat družbe Tam seminar še razširil in vsebinsko obogatil. "Tokrat smo seminar organizirali v sodelovanju z območnim in republiškim odborom SKEI, nanj pa smo povabili funkcionarje in zaupnike našega sindikata iz vse Slovenije," pojasnjuje Gajzer. V Omišlju so se tako zbrali predsednik in sekretarji SKEI Slovenije, večje število članov republiškega odbora SKEI ter predsedniki njegovih komisij, člani izvršnega odbora in zainteresirani predsedniki sindikalnih podružnic iz območne organizacije SKEI v Podravju, predstavniki območne organizacije SKEI za Koroško ter sindikalni zaupniki iz konference sindikalnih podružnic na Zagrebški 20 v Mariboru, Taluma, Gorenja, Domela iz Železnikov in še nekaterih podjetij. Na seminarju, trajal je tri dni, je sodelovalo skupno 98 funkcionarjev in zaupnikov SKEI.

"Seminar smo pripravili v bivšem počitniškem domu Tama, ki je bil zgrajen 1986 leta. Dom, ki ima okoli 140 ležišč, posluje zaradi hrvaške zakonodaje kot hotel Delfin, v najemu pa ga ima domačin," pravi Gajzer. "Sicer pa je objekt v lasti delniške družbe Tam v stečaju ter je sestavni del stečajne mase."

Zanimive teme

Udeleženci seminarja so obravnavali več tem. "Med udeleženci je bilo veliko zanimanja za temo: Varnost in zdravje pri delu. Nosilec te teme je bil Vili Švab, v njenem okviru pa smo udeleženci seminarja razpravljali o novem zakonu o varnosti in zdravju pri delu. Obravnavali smo tudi konkretne primere iz prakse ter se tako usposabljali za konkretno sindikalno delo v podjetjih," pravi Gajzer. "Razprava je pokazala, da je novi zakon o zdravju in varstvu pri delu bolj operativen, pa tudi sankcije za kršitelje so bolj stroge."

Udeleženci seminarja so obravnavali tudi temo: Kolektivne pogodbe in plačni sistem. Nosilec te teme je bil Bogdan Ivanovič. "Ta tema je bila še posebej zanimiva, ker smo v njenem okviru simulirali pogajanja med delodajalci in delojemalci," pravi Gajzer. "Nekateri udeleženci seminarja so se tako znašli v vlogi direktorjev, drugi pa v vlogi predsednikov sindikata. Pogajanja so potekala o konkretnih problemih, s katerimi se sindikalisti velikokrat srečujemo v podjetjih."

In kdo je bil na pogajanjih bolj uspešen? "Boljše so se odrezali predstavniki delojemalcev. Upam, da bo tudi v praksi tako," pravi smeje Gajzer.

Tako kot vsako leto spomladi in jeseni je SKEI - Sindikat družbe Tam - sredi septembra v Omišlju na Krku pripravil seminar za sindikalne funkcionarje, zaupnike in aktiviste. Tamovi sindikalisti so že v preteklosti na svoje seminarje vabili tudi sindikalne zaupnike iz drugih podjetij, območij in panog, letos pa so celoten koncept seminarja še razširili. O poteku seminarja ter o izkušnjah, do katerih so se na njem dokopali, smo se pogovarjali s predsednikom SKEI v Tamu Dragom Gajzerjem ter s sekretarjem območne organizacije omenjenega sindikata v Podravju Edijem Ozimičem.



Drago Gajzer: Anketa, ki smo jo izvedli na koncu seminarja, je pokazala, da so bili udeleženci z njim zadovoljni. To potrjuje, da smo na področju usposabljanja na pravi poti.



Edi Ozimič: Ustrezna usposobljenost je prvi pogoj za uspešno delo in za prevzem funkcij v sindikatu.

Lidija Jerkič je za seminar pripravila temo Zaščita pravic delavcev v praksi. Albert Vodovnik pa Organiziranost in strategija SKEI. "V okviru obeh tem so udeleženci govorili o zaščiti delavskih pravic v praksi. V ospredju je bila razprava o določitih novega zakona o delovnih razmerjih. SKEI si bo prizadeval, da se z novim zakonom o delovnih razmerjih in drugimi zakoni s področja delovnopravne zakonodaje ne bi zmanjšale pravice, ki jih delavci že imajo, se-

veda pa si bo prizadeval tudi za pridobitev novih pravic."

"Zelo zanimiva je bila tudi tema Vključevanje mladih in novih članov, nosilec je bil Branko Amon. V drugih državah, denimo v Nemčiji in Avstriji, imajo sindikalisti dobro izdelan sistem za vključevanje mladih in novih članov v sindikat. Pri nas pa moramo na tem področju sistem še zgraditi. Trenutno so razmere takšne, da je vključevanje mladih delavcev v veliki meri odvisno od zavzetosti sindikalnih zaupnikov v posameznem podjetju. Sicer pa bo SKEI oktobra pripravil seminar na to temo v Radovljici, na katerem bomo izmenjali izkušnje s predstavniki nemškega IG Metala," pojasnjuje Gajzer.

Uspešne sindikalne delavnice

Pomembna novost na tokratnem seminarju so bile sindikalne delavnice. Tako je bilo več časa in priložnosti za konkretno izmenjavo mnenj, vsakdo pa se je lahko poglobil v tiste teme, ki ga najbolj zanimajo.

"Na področju usposabljanja s seminarjem v Omišlju pravzaprav v SKEI orjemo ledino. Marsikaj v konceptu seminarja bo še treba dograditi in izboljšati, vendar pa menim, da smo na pravi poti," pravi Gajzer. "To potrjujejo tudi rezultati ankete, ki smo jo izvedli med udeleženci, saj so povedali, da so bili s seminarjem zadovoljni. Predlagali pa so, da bi na naslednjih seminarjih obravnavali še več konkretnih primerov iz prakse ter da bi čim več časa namenili delu v delavnicah."

Takšen seminar, kakršen je bil v Omišlju, pa po Gajzerjevih besedah ne prispeva samo k večji usposobljenosti sindikalnih funkcionarjev in zaupnikov, temveč jih tudi dodatno motivira za sindikalno delo. Poleg tega takšen seminar prispeva tudi k večji učinkovitosti SKEI, saj se lahko na njem sindikalni zaupniki s funkcionarji bolj poglobljeno pogovorijo o konkretnih problemih, za kar sicer nimajo dovolj časa in priložnosti.

Sindikalna šola SKEI

Tudi Edi Ozimič je prepričan, da je seminar SKEI v Omišlju uspel. "Iz seminarja v Omišlju bi lahko razvili sindikalno šolo SKEI. Nove sindikalne zaupnike bi morali namreč resno usposabljati za delo, saj si tudi sami tega želijo. Sindikalne delavnice so kakor nalašč za to."

"Marsikateri član SKEI bi bil pripravljen postati sindikalni zaupnik ali funkcionar, vendar se za to ne čuti dovolj usposobljen," pravi Ozimič. "V eni od podružnic SKEI v Podravju, ki ima 700 članov, so pred časom prizadevno članico želeli izvoliti za predsednico. Čeprav je bila pripravljena poprijeti za delo, funkcije ni sprejela, ker se zanj ni čutila dovolj usposobljena. Prezvela je samo funkcijo podpredsednice podružnice, za višje funkcije pa se želi prej usposobiti."

Usposabljanje, kot pogoj za prevzem odgovornih funkcij v sindikatu, poznajo tudi v številnih drugih državah. V Avstriji, denimo, morajo člani sindikata šest mesecev ob vikendih obiskovati sindikalno šolo, šele nato so lahko izvoljeni za sindikalne zaupnike in funkcionarje. "Usposabljanje je tudi dobra selekcija. Tisti, ki ni pripravljen žrtvovati svojega prostega časa za sindikalno usposabljanje, si ga verjetno ne bo vzel dovolj niti za sindikalno delo," pravi Ozimič. Tudi v Italiji imajo sindikati utečen sistem usposabljanja za sindikalne aktiviste.

"Lepo bi bilo, če bi tudi pri nas razvili sistem usposabljanja za vse člane, ki pokažejo interes za to, da bi postali aktivisti sindikata. Seveda pa morajo biti usposabljanje takšno, da bo člane sindikata pritegnilo: konkretno, zanimivo in poglobljeno. Zdi se mi, da smo se na seminarju v Omišlju močno približali takšnemu usposabljanju, še zlasti pri delu v sindikalnih delavnicah," meni Ozimič. T.K.

Od ponedeljka do četrtega prejšnji teden je bil v Sindikalnem izobraževalnem centru v Radovljici seminar o globalni strategiji menedžmenta – načrtovanju števila zaposlenih in varnosti zaposlitve v podjetjih. Seminar je vodil Heribert Kohl, samostojni moderator, dolgoletni sodelavec ZSSS, pomagal pa mu je Horst Süßelbeck, član sveta delavcev iz Bayerja v Leverkusnu. Petnajstim članom svetov delavcev in funkcionarjem ter strokovnjakom ZSSS sta predstavila posledice sodobnega upravljanja podjetij na področju plač in zaposlovanja. Skušala sta jih tudi poučiti, kako se je mogoče ubraniti predlogov uprav podjetij za zmanjšanje števila zaposlenih in znižanje plač, najpogostejšima metodama zniževanja stroškov dela in povečevanja dobička. Udeleženci seminarja so se lahko seznanili z razmerami na trgu delovne sile v Nemčiji in v Sloveniji.

S seminarja o načrtovanju števila zaposlenih in varnosti zaposlitve

Kako so delodajalci premagali delojemalce

Heribert Kohl (desno) je v Radovljici izvajal že tretji skupni projekt z ZSSS, ki ga je financirala fundacija Friedricha Eberta. Pomagala sta mu Horst Süßelbeck (levo) in Jelka Kadunec (prevajalka).



je povabil na kozarček, in tega niti zavrniti ne boste mogli.”

Ker je uprava predlagala zmanjšanje števila zaposlenih na nekoliko pomanjkljiv način, bi predstavniki sveta delavcev posvetovanje lahko zavrnili in se najprej usedli za mizo skupaj s sindikatom.

Heribert Kohl je tej oceni dodal, da bi v Nemčiji svet delavcev za skupno posvetovanje pripravil svoj alternativni predlog, pri nas pa kaj takega očitno še ni v navadi. Ker imajo direktorji dostop do vseh podatkov, je za svet delavcev zelo pomembno,

da ve, katere podatke potrebuje in kako lahko do njih pride. Iznajdljivi člani svetov delavcev lahko dobijo tudi podatke, za katere šefi pravijo, da jih nimajo. Tako o odsotnosti z dela nalašč napišejo napačne podatke, in ko jih nasprotna stran opozori na napake, zahtevajo, naj to dokažejo s praviimi številkami. Mora pa vodstvo sveta delavcev paziti, da jih uprava ne zasuje s preveč podatki, boljše je, če dobijo le tiste, ki jih res potrebujejo. Pred leti so članke svetov delavcev v Nemčiji usposabljali za branje računovodskih izkazov. Kasneje so ugotovili, da se je boljše kot s preteklostjo, na katero se nanašajo različne bilance, ukvarjati s prihodnostjo.

Na kadrovskem področju so zaradi odsotnosti z dela v podjetjih precejšnje rezerve, ki so povezane tudi z ni-

Predzadnji dan seminarja so se udeleženci razdelili v tri skupine, ena je igrala delodajalce, v drugi so bili predstavniki sveta delavcev, preostali pa so bili opazovalci in ocenjevalci.

Na seminarju smo bili le zadnji dan, ko so udeleženci ocenili, kako se je na posvetovanjih prejšnji dan odrezala katera od nasprotnih strani. Ker je bila igra prejšnji dan hudo resna, pri udeležencih je pustila kar nekaj travm, imen ne bomo omenjali.

Naj najprej povemo, da se je posvetovanje začelo s predlogom uprave za zmanjšanje števila zaposlenih v podjetju za 40. Na posvetovanju med predstavniki uprave in sveta delavcev pa sta obe strani dosegli in podpisali soglasje o kar 50 presežnih delavcih. Če smo prav razumeli, je šlo za 43 delavcev, ki naj bi bili odpušteni, in sedem delavcev, ki naj bi bili prezaposleni. Delodajalska stran je torej dosegla več, kot je sprva predlagala.

Ocenjevalec iz vrst udeležencev seminarja je ta dosežek predstavnikov sveta delavcev seveda razglasil za velik neuspeh in izrazil razočaranje nad njimi. Menil je tudi, da so delodajalci svojo vlogo igrali bistveno boljše. Poraz predstavnikov sveta delavcev je po besedah Horsta Süßelbecka posledica tega, ga je imajo delodajalce lažje igrati, imajo namreč eno samo strategijo in cilj – zmanjšanje stroškov. Predstavniki sveta delavcev je tudi poučil, da naj na posvetovanjih z nasprotno stranjo med seboj ne polemizirajo, ampak si raje vzamejo odmor.

Čas med prekinitvami pogovorov bi morali izkoristiti tudi za obveščanje zaposlenih in jih tako mobilizirati za svoje cilje, zlasti za čim večje možno zmanjšanje števila zaposlenih, ki naj bi izgubili delo. Delavci naj bi vsako leto imeli pravico do vsaj enega zbora med delovnim časom. Člani svetov delavcev so po besedah Horsta Süßelbecka v nezavidljivem položaju, saj imajo omejen mandat in lahko vedno pričakujejo, da ne bodo ponovno izvoljeni.

“Najslabše za predstavnika sveta delavcev je, če se na posvetovanju, ko nasproti vam sedi oseba, ki bi jo najraje zadavili, ne znate zadržati. Po končanem posvetovanju pa lahko pričakujete, da vas bo človek trde lini-



Igralci poslušajo oceno gledalcev in sodnikov, z obrazov je videti, kdo je bil uspešnejši. Na fotografiji manjka zviž, ki je igral kadrovskega direktorja.



Strogi sodniki so bili s predstavniki sveta delavcev zelo nezadovoljni.

hanji proizvodnje. Največji del odsotnosti z dela v Nemčiji je zaradi rednih dopustov (povprečno po 31 dni v letu), zaradi bolniških pa so delavci povprečno odsotni po 12 dni. Če bi se šteli vse odsotnosti z dela, bi bila povprečna odsotnost 20-odstotna. Ker pa imajo v Nemčiji zaposleni običajno kar pet tednov kolektivnega dopusta, je odsotnost na delovne dni precej manjša. Ko pa so v proizvodnji velika nihanja, delodajalci običajno za povečana naročila zaposlijo dodatne delavce. Pri preračunavanju potrebnega števila delavcev v podjetju so zaradi tega po besedah Heriberta Kohla mogoči zelo različni izračuni in rezultati posvetovanj so zato v veliki meri odvisni od usposobljenosti udeležencev skupnih posvetovanj.

Franček Kavčič



Kolpa je bila mokra

SKEI Danfossa je v Avtokampu Vinica ob Kolpi pred koncem poletja priredil sindikalni piknik, na katerem se je zbralo rekordno število članov kolektiva.

Poleg zabave s plesom, zanjo so skrbeli Vasovalci, so bile tudi številne družabne igre. V vlečenju vrvi, teku v vrečah, pitju piva, suvanju krogel, vožnji s kanuji (ta je bila zaradi prevračanja še posebej zabavna) se je pomerilo 50 mešanih ekip. Najboljše tri ekipe v vseh disciplinah so prejele nagrade, ki so jih prispevali sponzorji (Radenska, Hotel Lahinja). Najboljša ekipa je prejela še veliko torto.

Kot so nam kasneje povedali naši člani, je vodstvo SKEI Danfossa s piknikom dokazalo, da smo sposobni narediti "fešto, kot se šika". Mislim, da je piknik tudi uspešen način izražanja pripadnosti SKEI in pridobivanja novih članov.

Janez Jerman, predsednik SKEI Danfossa

Hamoreska

"Fantje, danes po delu vas vse skupaj vabim na pijačo v bife Zarja," je pred dnevi pri malici v naši tovarniški menzi dejal ključavničar Tine. "Računajte, da se bomo zabavali do poznega večera!"

"Kaj pa bomo proslavljali?" je povprašal kurir Peter.

"I, kaj? Mojo odhodnico vendar!" je odvrnil Tine.

"Ali nisi imel poslovnih zabave že junija?" je debelo pogledal Peter.

"Seveda, vendar me je vodstvo podjetja julija ponovno zaposlilo za določen čas, tri mesece. Ker so trije meseci mimo, prirejam danes za sodelavce že novo poslovilno zabavo," je pojasnil Tine.

"Kam pa boš šel jutri ...?" je vrtal naprej Peter.

"I, kam?" je odvrnil Tine. "Na zavod za zaposlovanje vendar, kjer se bom prijavil kot brezposelna oseba!"

"Ali te v našem podjetju zares ne potrebujejo več?" je zanimalo rezkarja Vilija.

"Tega pa ne vem! To bom izvedel jutri, saj moram takoj po tem, ko se bom prijavil na zavodu za zaposlovanje kot brezposelna oseba, na razgovor k našemu direktorju," je dejal Tine.

"Kaj pa boš pri direktorju?"

"I, kaj le? K direktorju grem na zaposlitveni pogovor. Če bo vse po sreči, me bo direktor jutri zopet zaposlil," je z zaskrbljenostjo na licih odvrnil Tine.

"Naj me vrag, če kaj razumem! Danes imaš poslovilno zabavo, ker zapuščaš naše podjetje, hkrati pa praviš, da boš pojutrišnjem morda zopet naš sodelavec! Zares ne vem, ali se ti je od vsega hudega že malce zmašalo ali pa sem zmešan jaz," je zarentačil Peter.

"Ha, ha, ha ..." se je zarežal skladiščnik Rudi. "Ne z enim in ne z drugim ni nič narobe, pač pa so zmešani in neodgovorni tisti, ki urejajo našo delovnopravno zakonodajo in razmere na trgu dela."

"Kako to misliš?" je povprašal Vili.

"Samo pogledjte, kaj se dogaja! Velika večina delodajalcev zaposluje delavce samo še za določen čas," se je pridušal Rudi.

"In kaj imajo od tega?" je zanimalo Petra.

"Delodajalci in politiki imajo od zaposlovanja za določen čas same koristi, delavci pa same težave," je dejal Rudi.

"Pojasni, kako to misliš, Rudi!" je postajal nestrpen Vili.

"Stvar je čisto preprosta! Politikom zaposlovanje za določen čas ustreza, ker se lahko hvalijo, koliko delavcev so ob pomoči zavoda za zaposlovanje zaposlili v njihovem mandatu. V Tinetovem primeru je zavod za zaposlovanje letos uspešno posredoval delo že štirim delavcem, vedno pa je šlo za to, da so ponovno za določen čas v istem podjetju in na istem delovnem mestu zaposlili Tineta. Če bo šlo tako naprej, bo zavod za zaposlovanje kmalu uspel najti delo večjemu številu delavcev, kot je vseh brezposelnih oseb v Sloveniji skupaj. Število brez-

poselnih pa se ob tem ne bo prav nič zmanjšalo!" je začel pojasnjevati Rudi. "Samo pomislite, kako se bo v naslednjem letu, ko bodo državnoborske volitve, s podatkom o številu novozaposlenih brezposelnih delavcev hvalil minister za delo, družino in socialne zadeve Anton Rop!"

"Naj razume, kdor more!" je vzdihnil Peter.

"V prvi vrsti pa so za zaposlovanje za določen čas zainteresirani brezobzirni delodajalci, ki delavce na ta način izsiljujejo, da o različnih stimulacijah, ki jih takšni delodajalci neupravičeno dobivajo od države, ker samo navidezno zaposlujejo brezposelne osebe, niti ne govorimo," je nadaljeval Rudi.

"Tine, povej, ali tudi tebe naš direktor kaj izsiljuje?" je zanimalo Vilija.

"Seveda! Vedno, ko me na novo zaposli, mi zabiča, da se ne smem boriti za plačo po kolektivni pogodbi ter da lahko kar grem iz tovarne, če s plačo nisem zadovoljen. Prav tako mi namigne, da ne

bova več prijatelja, če se bom včlanil v sindikat in če bom izven tovarne preveč stegoval jezik o tem, kar se dogaja in kar on počne v naši tovarni," je povedal Tine.

"Še sreča, da nisi ženska!" je vzkliknila kuharica Špela. "Moji sodelavki Mojci je direktor dejal, da ji ne bo podaljšal delovne pogodbe za določen čas, če bo zanosila!"

"Ženske, le glejte, da se boste izogibale direktorja, čeprav kar naprej po podjetju leta za kila-

mi, sicer boste na koncu še ob službo!" se je zarežal Rudi.

"Pri nas pa imamo zares narobe svet," se je potem, ko je do konca pojedla malico, vključila v pogovor praktikančka Suzana. "V razvitih državah so politiki in menedžerji na svojih položajih samo določen čas, saj so po izteku mandata ponovno izvoljeni ali imenovani samo zares najboljši. Pri nas pa se na odgovornih menedžerskih in političnih položajih leta in leta vrtijo isti ljudje, večina delavcev pa je na mandatu, saj imajo zaposlitev samo za določen čas. Sedaj mi je končno vse jasno!"

"Kaj ti je jasno?" smo presenečeno povprašali vsi v en glas.

"Sedaj mi je jasno, zakaj imamo pri nas odlične delavce, menedžerje in politike pa zanič. Tako je zato, ker so delavci na mandatu in se morajo kar naprej z delom dokazovati in potrjevati, politiki in menedžerji pa so na svojih položajih zakrneli, ker so večni in nedotakljivi."

"Kje pa je rešitev iz tega?" je zanimalo vse skupaj.

"V naših rokah, saj smo vendar vsi volivci, pa mali delničarji tudi, ali ne!?" je odločno dejala Suzana in strumno odkorakala iz menze.

Pa naj še kdo reče, da mladim dandanes ni vse jasno. In to je prav-zaprav naša edina sreča!

Iz dnevnika delavca Jožeta

Delavci za določen čas – menedžerji za večne čase

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije organizira izobraževalna seminarja

Sindikati in vključevanje v EU

PROGRAM SEMINARJA:

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

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

Čas in kraj izvedbe: Seminar bo izveden 28. oktobra 1999 v Domu sindikatov, v Ljubljani, na Dalmatinovi 4, sejna soba 16 v I. nadstropju.

Od 9.00 do 13.15 ure (vmes krajši odmori)

- Organi EU, organizacije sindikatov, organizacije delodajalcev
- Socialni dialog v EU (pravne podlage, postopek sprejemanja zakonodaje EU in sodelovanje evropske konfederacije sindikatov in evropskih panožnih zvez pri tem, socialno partnerstvo – delodajalci in sindikati)
- Evropski socialni model
- Obveščanje in posvetovanje z delavci v evropski družbi in podružnicah
- Evropski sporazum Slovenije – podlaga za njen proces pridruženja EU

Predavateljica: Metka Roksandić, izvršna sekretarka v ZSSS.

Od 13.15 do 14.30 ure: odmor

Od 14.30 do 16.00 ure

- Obstoječe svetovne in evropske sindikalne organizacije
- Nastanek Evropske konfederacije sindikatov
- Članstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v Evropski konfederaciji sindikatov
- Organi EKS
- Panožni sindikati EKS
- EKS in socialno partnerstvo

Predavatelj: Pavle Vrhovec, izvršni sekretar v ZSSS

Metode:

predavanja, razprava, obravnava konkretnih primerov.

Rok za prijavo:

Prijave za seminar na izpolnjeni prijavnici pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Ljubljana, Dalmatinova 4, najkasneje do 20. oktobra 1999.

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

Kotizacija:

Cena seminarja znaša 6.000 SIT za posameznega udeleženca. Prijavnici za seminar je treba priložiti potrdilo o plačilu kotizacije.

Kotizacijo nakažite na ŽR Zveze svobodnih sindikatov Slovenije št. 50101-678-47511. Na virmanu pod namen nakazila dodatno pripišite "Seminar XVI., sklic na številko 24".

Dodatne informacije:

Odgovore na dodatna vprašanja v zvezi s tem seminarjem dobite pri Vandi Rešeta na telefonski številki 061/316-489, 061/13 41 238 in pri Jožici Anžel na telefonski številki 061/13 41 239. Številka faksa je: 061/13 34 279 ali 061/317 298.

Vodja izobraževanja pri ZSSS:
VANDA REŠETA

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 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. Faks: 061/13 34 279 in 061/317 298.

Vodja izobraževanja pri ZSSS:
VANDA REŠETA

Opomba: Prijavnica za seminar je bila objavljena v prejšnji številki.

PRIJAVNICA za izobraževalni seminar "SINDIKATI IN VKLJUČEVANJE V EU" 28. oktobra 1999, v Domu sindikatov, v Ljubljani, Dalmatinova 4, soba 16/I

Ime in priimek: Datum rojstva:

Izobrazba, stopnja izobrazbe:

Naslov doma:

Zaposlitev, naziv in naslov družbe:

– delovno mesto:

Član sindikata dejavnosti Slovenije:

Sindikalni zaupnik: DA NE

Druge funkcije v sindikatu (navedite):

Član sveta delavcev: DA NE

Telefonska št.: – doma: – v službi:

Žig in podpis odgovorne osebe:

V, datum

AMERIŠKI FILM (1948): Studio MGM – Glavni vlogi: igralca na slikah						Nova Delavska enotnost	ŽLAHTEN KOSTANJ	OVAJALEC	JUDOVSKA MOLILNICA, SHODNICA	EGIPČANSKI BOG MESEGA, TEHUT	ŠTEVNIK						
						PREDEL V LJUBLJANI											
						LETALO											
						DEBELEJŠI DROG											
						LIRSKA PESEM				KRILO RIMSKE KONJENICE	SLOVENSKA DENARNA ENOTA						
						LEŠNIKOVO POLNILO ZA SLADICE											
						MAJHNA SKALA											
Avtor: Rudi Murn	LJUBICA PRILEZNICA V HAREMU	PRIPRAVA ZA PISANJE	STARA LJUBLJANA	UTEŽNA MERA	STROKOVNIŠKA ZA PSIHOLOGIJO NIKO KURENT	1						2	VOJAŠKO POROČILO	ZADOVOLJNO ŽIVLJENJE POVEZANO Z NARAVO	STOLP ZA HRANJENJE ŽITA	SLOVENSKI PIANIST (Anton)	
ZADNJI ZGORNJI DEL OBUVALA							AMERIŠKA POP PEVKA TURNER	LASTNIK GALERIJE ARABSKO NASLADILO									
ČLANICA DEMO- KRATSKE STRANKE									REKA V SIBIRIJI VELIK BOGATAŠ								
MOJZESOV BRAT					NEKDANJI ALBANSKI POLITIK (Ramiz)			OKREPČILO SEVERNO- AMERIŠKI INDIJANEC									
VELETOK V VZHODNI SIBIRIJI					PISARNIŠKI DELAVEC (ironično)					VELIKANSKI KIP GLAVNO ME- STO SIRIJE							
ITALIJANSKA IGRALKA MIRANDA				BABIČA V MEŠCAN- SKEM OKOLJU	LEBRUN ELISABETH	KALCJ GRADUAL STOPNIŠKI SPEV		HOMO- SEKSUALEC VREDNOSTNI PAPIR									
KOSITER			IGRALKA KACJAN LILJ NOVY				RIJAVA STE- KLASTA PREDORNI IGRALKA STREEP						FRANČOSKI CESAR BONAPARTE	ČRTA ZA PODROČJE Z DOLOČENIM JEZIKOVNIM POJAVOM	STOŽČAST SOTOR PRERUSKIH INDIJANCEV		
AMERIŠKI FILMSKI IGRALEC (Val)						JAKOST MODRA BARVA			MIHAIL LERMONTOV JUŽNOAFR. PREDSEDNIK			SUKANEČ					
MOZOLJ, MOZOLJA- VOST					KONEC MOLITVE			NEM. PISA- TELJ (Karl) ŠTIRIOGLATO PLOVILO				NORDIJSKI BOGOVI					
						NEM. IGRAL- KA (Karin) JANEZ GREGORČ		OBMOČJE, CONA				OBTIČ LEAR EVELYN					
						3				SPECIALISTI ZA ONKOLOG BEOGRAJSKA GLASBENA SKUPINA							
												ŠVICARSKI NARODNI JUNAK DIVJA MACKA					
						LITU			SENENI DROBIR (ljudsko) ALFI NIPIČ			GRŠKA BOGI- NJA JUTRA- NJE ZARJE NATRIJ					
ENOLIČNOST																	
					JUŽNI SADEŽ						KARENINA						

GESLA NAGRADNE KRIŽANKE št. 34 (30. 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. Upoštevati bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do **ponedeljka, 11. oktobra 1999.**

Pravilna rešitev gesel iz 32. letošnje številke Nove Delavske enotnosti:
1. KRANJSKA GORA, 2. RADOVNA, 3. MARTULJEK. Nagrado 5000 tolarjev prejme **Suzana Mesesnel**, Turkova 19, 1215 Medvode.