

DELA VSKA N O T N O S T



GLASILO
ZVEZE
SVOBODNIH
SINDIKATOV
SLOVENIJE

ŠT. [33]

LETNIK [74]

LJUBLJANA [8. 10. 2015]

[7]

Plačni in
pokojninski
razkorak
z vidika
(ne)enakosti
spolov

ZAHTEVAMO
ENAKO
PLAČILO
ZA ŽENSKE
IN MOŠKE!

[17]

Ustanovitev
podružnice SDPŽ
se jim obrestuje

[20]

Novo vodstvo
in nove smernice

podčrtano

Kdo se boji Virginie Wolf?

**Delavsko
enotnost, ki je bila
ustanovljena
21. novembra
1942 in je glasilo
Zveze slobodnih
sindikatov
Slovenije,**

izdaja:

ZSSS, Dalmatinova 4,
1000 Ljubljana

Za izdajatelja:

Pavle Vrhovec,
generalni sekretar,
tel. 01/43-41-239

**Odgovorna
urednica:**

Mojca Matoz,
tel. 01/43-41-264

Novinar urednik:

Tomaž Kšela

Tehnični urednik:

Mirsad Begić,
tel. 01/43-41-232

Naročnina:

tel. 01/43-41-247
faks 01/232-12-55

E-pošta:

de@sindikatzss.si

**Transakcijski
račun:**

NLB d. d.
02222-0015182688

**Priprava za tisk
in tisk:**

SET, d. o. o.,
Vevška cesta 52,
Ljubljana Polje

Ministrstvo za kulturo
šteje Delavsko enotnost
med proizvode, za
katere se plačuje 9,5 %
DDV, ki je všteti v ceno
posameznega izvoda.
ISSN 1408-5569

Na naslovnici:

Za enakost!
Foto M. M./Arhiv DE

V naši podalpski idili velja prepričanje, da imamo sicer dobre zakone, da pa njihovo uresničevanje šepa. Večinoma je to verjetno res, ne pa vedno. Papir (oz. ekran) prenese in prinaša marsikaj, kar nima s svetom zunaj robov zapisanega prav velike zveze.

Moja pravica in svoboda mejita na svobodo in pravico drugega – sodržavljana, sodelavca, sorodnika, sopolpisnika ... In če ju dojemam le sebi v prid, nemalokrat naredim škodo drugemu. Zgodi se, da, tudi nenamerno - pravzaprav si želim verjeti, da je to najpogostejše - (pre)večkrat pa tudi zlonamerno, naklepno, bi dejali naši pravdarji, storimo drugemu krivico ali škodo. Prav je, da jo popravimo, in nujno je ravnanje (po potrebi tudi normo) spremeniti, da se to ne bi več ponovilo in poglobilo.

Imamo več vej oblasti, tisto, ki zakone predlaga, ono, ki jih sprejema, tako, ki jih presoja, pa tudi takšno (neformalno), ki vsem tem gleda pod prste. To slednje je pravzaprav naloga in dolžnost vsakega med nami, aktivnega in osveščenega državljana, zlasti pa t. i. civilne družbe, ki te aktiviste povezuje in krepi. Pa seveda medijev.

Sindikati so pomemben del družbe, zlasti v delu, ko opozarjajo na nepravilnosti, se v socialnem dialogu trudijo za ureditev minimuma socialno-ekonomskih pravic delavcev na več ravneh, za spremembe nepravilne zakonodaje pa tudi praks nadzornih organov, ki so nujno zlo izvajanja sprejetih družbenih pravil. Marsikdo misli, da so sindikati »krivi« za slabo zakonodajo, celo, da jo sprejemajo. Če bi bilo to res, bi bil svet gotovo drugačen. Od kod torej stokanje delodajalskih združenj, zlasti o tem, da so sindikati premočni? Te dni ob spreminjanju definicije minimalne plače je to spet na njihovem obzorju duha in na koncu jezika. Vse kar je sedem sindikalnih central storilo, je bilo to, da so spisale predlog spremembe zakona o minimalni plači ter uporabile institut državljsanske pobude, s katerim so volivkam in volivcem omogočile, da se izrečejo o pravičnosti minimalne plače. In mnogi so jo izkoristili. Zdaj so na potezi deli oblasti, ki zakone sprejemajo in seveda tudi spreminjajo, če se z uporabo izkažejo za krivične.

Delovno, pokojninsko, socialno, zdravstveno, civilno, kazensko in drugo pravo so stebri pravil našega sobivanja v družbi. Da bi nosili konstrukcijo, morajo biti trdni. Niso pa nedotakljivi, saj jih je treba, kot na mostovih čez reko, tudi obnavljati in po potrebi graditi na novo.

V tej številki Delavske enotnosti objavljamo več člankov na temo enakega plačila moških in žensk. To področje je tipično za ponazoritev razkoraka med normativno ureditvijo in prakso. Zakoni naj bi bili še kar dobri, spolno nevtralni, garant pravičnosti ..., praksa pa šepa. A je res tako? Presoja normativne ureditve glede na spolno nevtralnost je zelo pomembna. Če je ni, je približno polovica državljanov lahko prikrajšanih, v slabšem položaju. V veliki meri konservativni družbi z vse več neoliberalnih teženj individualizma je to lahko globok problem. In ženske ga občutimo na več področjih. V Delavski enotnosti tokrat obravnavamo najbolj eksistencialno, področje plačila za sedanje in minulo delo ter s tem preživetja. Tega pač ni brez lastnih dovoljšnjih sredstev. Brez ustreznih plač in pokojnin.

Virginia Wolf je vedela, o čem govori, ko je napisala eseja Tri gvineje in Lastna soba. Če želi biti ženska neodvisna, mora imeti lastna sredstva in lasten prostor pod soncem. Kljub temu, da ženske delujemo v vseh sferah javnega in zasebnega življenja, ideal enakopravnosti še vedno ni dosežen. Za tiste, ki bodo v mislih imeli »ta presneti feminizem«, ki da »kastira« moške, pa le še napotek: Poglejte zgovorne številke in potem presodite, ali se je treba bati Virginie Wolf?

Mojca Matoz

Država varčuje na mladih



V Sindikatu Mladi plus so ogorčeni nad odločitvijo ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da ukine dodatno pomoč za študij v tujini, preko katere so ti študenti dobili na mesec dodatnih 150 evrov štipendije. Tokrat gre za študente, ki želijo na študijsko izmenjavo in opravljanje prakse v tujino preko evropskega programa Erasmus. Ni čudno, da se v Sloveniji za mednarodno izkušnjo odločita le dva odstotka študentov, saj je bila do sedaj pomoč države pičila in so si takšno izkušnjo lahko privoščili le nekateri, menijo v Sindikatu Mladi plus in opozarjajo, da imajo ti mladi ljudje pozneje večje možnosti za zaposlitev, kar pri zelo slabem stanju zaposljivosti mladih v državi ni zanemarljivo. Sprašujejo se, ali je bila o tem na ministrstvu narejena kakšna analiza, in menijo, da je bila odločitev »očitno sprejeta povsem na podlagi finančnih kalkulacij, medtem ko so bile enake možnosti enostavno pozabljene«.

Za toliko opevano skrb za mlade, na katero se politika zelo rada sklicuje, zdi se pa tudi, da gradi medgeneracijski razdor, očitno vedno znova ostanejo le drobtinice.

M. M.

Dostojno delo

Na spletni strani ZSSS preberite javno sporočilo ob mednarodnem dnevu dostojnega dela: ali je dostojno spremeniti socialno državo v »izziv prekomernih pričakovanj«?

Sedmi oktober je Mednarodna konfederacija sindikatov (ITUC) leta 2008 razglasila za **dan dostojnega dela**. Letos poteka pod geslom Ustavimo korporativni pohlep. Ta dela po svetu veliko škode, na kar sindikati opozarjajo domala povsod.

Dostojno delo je kot koncept uvedla MOD leta 1999, zajema pa vse štiri njene strateške cilje: krepitev pravic pri delu, zaposlovanje, socialno varstvo in socialni dialog.

Dostojno delo je produktivno delo za ženske in moške v pogojih svobode, pravičnosti, varnosti in človeškega dostojanstva. Delo mora biti pošteno plačano, zagotavljati mora varnost na delovnem mestu ter socialno zaščito za delavce in njihove družine. Poleg tega mora dostojno delo ponujati boljše možnosti za osebni razvoj in opogumljati socialno vključenost, ljudem mora zagotavljati svobodo, da lahko izražajo svoje skrb, se organizirajo in da sodelujejo pri odločitvah, ki vplivajo na njihovo življenje. Eden pomembnih njegovih temeljev je tudi zagotavljanje enakih možnosti in enakopravne obravnave vseh.

M. M.

SPGS vložil tožbo



Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije (SPGS) je prejšnji teden sporočil, da je »za zaščito pravic članov SPGS vložil tožbo, ker delodajalci poklicnih gasilcev v javnih zavodih kljub večkratnim pozivom niso izplačali zakonsko določenih nadomestil za prehrano«. V SPGS upajo, da se bodo direktorji spametovali in začeli spoštovati zakonodajo.

Kot je povedal sekretar SPGS **David Švarc**, so sprožili individualni delovnopravni spor in ne delovnopravni kolektivni spor, ker gre za kršitev pozitivne zakonodaje, po kateri bi morali poklicni gasilci za delo v izmenah ali turnusu in ponoči dobivati za 50 odstotkov višje nadome-

stilo v vseh zavodih, kjer prehrane med delovnim časom takrat ne zagotavljajo. Z izjemo Trbovelj nadomestila v zakoniti višini ne izplačuje noben zavod, k spoštovanju zakonodaje pa so direktorje v zadnjih mesecih pozvali večkrat. Pripravljajo še eno tožbo, upajo pa, da bodo s tem dvema primeroma pripravili delodajalce k spoštovanju pravil. Približen izračun kaže, da zavodi od 600 do 700 gasilcem za zadnjih devet let dolgujejo okoli milijon evrov, vsak gasilec, ki je ta čas delal, pa se lahko nadeja za več kot tisoč evrov denarja, je povedal Švarc.

Svoj pristop so stopnjevali, saj niso pristajali na razlage delodajalcev, da je Zufj znižal nadomestila za prehrano, še zlasti pa je bila napačna ignoranca delodajalcev do teh zakonitih pričakovanj poklicnih gasilcev in SPGS. S pozivom za varstvo pravic pred tožbo so delodajalce pozvali k priznanju te pravice, k njenemu rednemu in polnemu izvajanju ter k pogovorom o poplačilu neizplačanih sredstev za nazaj.

»Ta pravica obstaja že šest let pred Zufjom,« je poudaril Švarc. V SPGS so dobili relativno sveže pravno mnenje ministrstva za javno upravo, ki potrjuje, da ta varčevalni zakon ni posegal v ta nadomestila, čeprav je, zanimivo, isti podpisnik še pred nekaj leti trdil nasprotno. Prav tako imajo stališče uprave za zaščito in reševanje, staro nekaj let, da je ta zakonska obveza jasna in neposredno izvršljiva. Direktorji sicer sedaj iščejo še mnenje kake druge institucije in ga bodo po Švarčevem mnenju verjetno iskali, vse dokler ne bodo »dobili pravnega mnenja v škodo gasilcev, s katerim bodo zadovoljni«. Sekretar SPGS se tudi čudi, da direktorji, ki se radi kitijo z gasilci, ne spoštujejo zakonodaje in uporabijo vse sile, da gasilcem ne bi plačali, kar jim gre. Deloma si to razlaga s tem, da teh sredstev ne bi bili deležni tudi direktorji sami.

Švarc sicer še vedno upa, da »bodo direktorji pametni in uvideli resnost trenutnih razmer, našo resnost in odločenost, da bomo za zagotovitev pravic poklicnemu gasilcu uporabili vsa sindikalna sredstva«. Takrat se bodo procesi, ki jih je sprožil SPGS, lahko ustavili.

M. B.

Napovedujemo

Za naslednji teden pripravljamo poročilo z izobraževalnega srečanja Sindikata komunale, varčevanja in poslovanja z nepremičninami, spremljali bomo tudi sejo sveta Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Objavili bomo, kaj ob dobrem poslovanju družbe Swaty Comet pričakujejo njeni delavci. Ne spreglejte tudi pogovora s psihiatrinjo Mojco Zvezdano Dernovšek, ki je ob 10. oktobru, dnevu duševnega zdravja, z nami delila svoje izkušnje o tem, kaj se dogaja z duševnim zdravjem na delovnem mestu. Nismo pozabili tudi na obljubljeni predstavitev knjige AAA avtorjev Damiena Milleta in Erica Toussainta (nedavno je bil gost okrogle mize, ki jo je soorganizirala ZSSS), ki govori o drugačni politiki do javnega dolga, zlasti o njegovi reviziji in odpisu.

Oktober nadaljujemo dobro sprejeto prakso tematskih števil Delavske enotnosti. Za 29. oktober bo obravnavala temo akcijske moči sindikata. V njej bo govor o vplivu sindikata, o demonstracijah in stavkah, o včlanjevanju in organiziranju, o sindikalnem pluralizmu in še čem. Novembrska tematska Delavska enotnost pa bo posvečena upokojevanju. Za njo bodo sledile posebne izdaje na temo zdravstva, sindikalnega računovodenja, komuniciranja, posebej pa bomo z različnih zornih kotov obdelali tudi stavke; te bomo v oktobrski številki le na kratko omenili kot obliko sindikalnega boja.



Dolgotrajno oskrbo je nujno urediti

Mnogi starejši, ki jih je vedno več, ne morejo več sami skrbeti za svoje potrebe. Odvisni so od drugih ljudi, ki zanje skrbijo. To so njihovi sorodniki, ali pa skrbništvo organizira družbena skupnost. Kako to skrb organizirati in financirati, je dokaj odprto vprašanje, ki ga bo zaradi hitrega staranja prebivalstva nujno hitro rešiti. Prihodnji teden bosta na pobudo Zveze društev upokojencev o tem razpravljala dva odbora državnega zbora.

O dolgotrajni oskrbi se v naši državi govori že več kot desetletje. Prvi zakon, ki bi lahko uredil dolgotrajno oskrbo in zavarovanje zanj, je ministrstvo za zdravje pripravilo že leta 2006. Drugo verzijo je leta 2010 pripravilo ministrstvo za delo. Mišljeno je bilo, da bi uvedli novo vejo socialnega zavarovanja. **Grega Strban**, profesor na Pravni fakulteti v Ljubljani, je na nedavnem 1. kongresu dolgotrajne oskrbe opozoril, da bi ob množici odprtih vprašanj morali najprej rešiti bistveno, kdaj je mogoče govoriti o socialnem tveganju in kaj to tveganje ločuje od zasebnih tveganj (tudi zavarovanj).

Dolgotrajna oskrba je socialno tveganje

Profesor je med drugim zapisal, da za redke in osamljene dogodke v življenju ljudi država ne bo organizirala sistema družbene zaščite, tudi zasebne zavarovalnice za takšne primere ne bodo ponudile zasebnih zavarovanj. Nadaljeval je takole: »Ko postanejo določeni dogodki dovolj pogosti in se dovolj redno ponavljajo, postanejo splošna tveganja, ki lahko vplivajo tudi na razvoj ali obstoj družbe. Zato nevarnost nastanka teh dogodkov predstavlja družbeno (socialno) tveganje. Tedaj je treba organizirati družbeno zaščito v obliki socialnih zavarovanj in socialnih sistemov.

Socialen pomeni družben, javen, v ospredje postavlja upoštevanje interesa drugih oziroma skupnosti. S tem je nasprotje posameznega,

individualnega, zasebnega. Socialni sistemi so torej javni, družbeni sistemi, namenjeni omiljenju, urejanju gmotnih, življenjskih razmer prebivalstva.«

Strban je spomnil še na Splošno deklaracijo človekovih pravic, ki je že leta 1948 določila, da je pravica do socialne varnosti nepogrešljiva za človekovo dostojanstvo in svoboden razvoj njegove osebnosti. Ta deklaracija med drugim omenja bolezni, invalidnost, **starost** kot možne razloge za nezmožnost pridobivanja dohodka.

Spremenjena Evropska socialna listina določa pravico starejših oseb do socialne zaščite. Države morajo starejšim osebam omogočiti, da ostanejo polnopravni člani družbe, tudi z omogočanjem izbire življenjskega sloga in življenja v domačem okolju tako dolgo, dokler to želijo in zmorejo. Poleg zdravstvenih storitev so pomembne predvsem storitve dolgotrajne oskrbe na domu upravičenca in ustrezna podpora pri domski oskrbi.

Socialna pravna država je normativna socialna država, ki mora s pravnimi instrumenti skrbeti za človeka vreden obstoj, je še zapisal Strban. To seveda pomeni le, da je Slovenija dolžna takšen zakon sprejeti. To seveda pomeni tudi določiti vir sredstev za izvajanje dolgotrajne oskrbe.

Zainteresirani dejavniki se skrivajo

Sedaj dolgotrajno oskrbo, kolikor je imamo, financira le

zdravstvena blagajna (Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije). Z dodatkom za pomoč in postrežbo nekaj prispeva tudi ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Samo Fakin, dolgoletni prvi mož zdravstvene blagajne, je na že omenjenem kongresu opozoril, da je vprašanj v zvezi z dolgotrajno oskrbo veliko več kot odgovorov. V ureditev dolgotrajne oskrbe so po njegovih besedah vpleteni skriti zainteresirani dejavniki, ki v tej dejavnosti vidijo zlasti možnosti hitrega zaslužka. Po njegovem mnenju bi delovna skupina sedmih strokovnjakov lahko nov sistem spisala v nekaj mesecih, le dogovoriti bi se morali za njeno ustanovitev.

Zveza društev upokojencev (ZDUS) v svoji pobudi poslancem ugotavlja, da je dolgotrajna oskrba novo socialno tveganje, podobno boleznim, invalidnosti, brezposelnosti. To tveganje je po njihovem mnenju treba zavarovati in po vzoru drugih držav uvesti posebno socialno in solidarnostno zavarovanje. »Dolgotrajna oskrba je sistem ukrepov in organiziranih aktivnosti, ki zagotavljajo od drugih odvisnim osebam pomoč pri dnevnih aktivnostih, brez katere sicer ne bi mogli preživeti. Zavarovanje za dolgotrajno oskrbo naj temelji na načelih socialnih zavarovanj, kot so solidarnost, splošna dostopnost in neprofitnost. Treba je zagotoviti fiskalno vzdržnost tega novega sistema in tudi njegovo usmerjenost v oskr-

bo v domačem družinskem okolju. Zavarovanje za dolgotrajno oskrbo potrebuje posebno ureditev, naj ne bo del sistema zdravstvenega zavarovanja.

Novo zavarovanje v nov zavod

V upokojenski zvezi so poslancem še zapisali, da po nekaterih ocenah pomoč drugih potrebuje kar sedem odstotkov starejših od 65 let, med starejšimi od 85 let pa že tretjina.

Upokojenci se jezijo tudi na vse tiste, ki, namesto da bi pomagali pri postavljanju novega sistema, sejejo dvom o njegovi ustanovitvi. Takšnih je zelo veliko zlasti zaradi nerešenega vprašanja, kako bi novo obliko zavarovalnega tveganja financirali.

Po besedah **Francke Četkovič**, podpredsednice Sindikata upokojencev Slovenije, se v tem sindikatu zavzemajo za uvedbo nove posebne zavarovalne dajatve. Menijo tudi, da mora biti novo zavarovanje enotno organizirano v enem zavodu. Biti mora dejavnost splošnega pomena v javnem interesu. V sindikatu opozarjajo tudi na nepravilne razlike med zavarovanci v domovih in tistimi, ki prebivajo doma. Četkovičeva je na te probleme opozarjala tudi na sejah skupščine Zavoda za zdravstveno zavarovanje, še posebej na to, da za razvrščanje oskrbovancev po tipih zdravstvene nege v domovih ni ustreznih meril.

F. K.

Razlike v plačah po spolu: mit ali resnica?

Hiter pregled podatkov o plačni vrzeli med spoloma za Slovenijo pusti vtis, da so razlike med plačami moških in žensk relativno majhne. Medtem ko je po podatkih Evropskega statističnega urada (EUROSTAT) povprečna plača ženske leta 2013 v EU-28 zaostajala za povprečno moško plačo kar za 16,4 %, je ta razlika v Sloveniji znašala le 3,2 %.

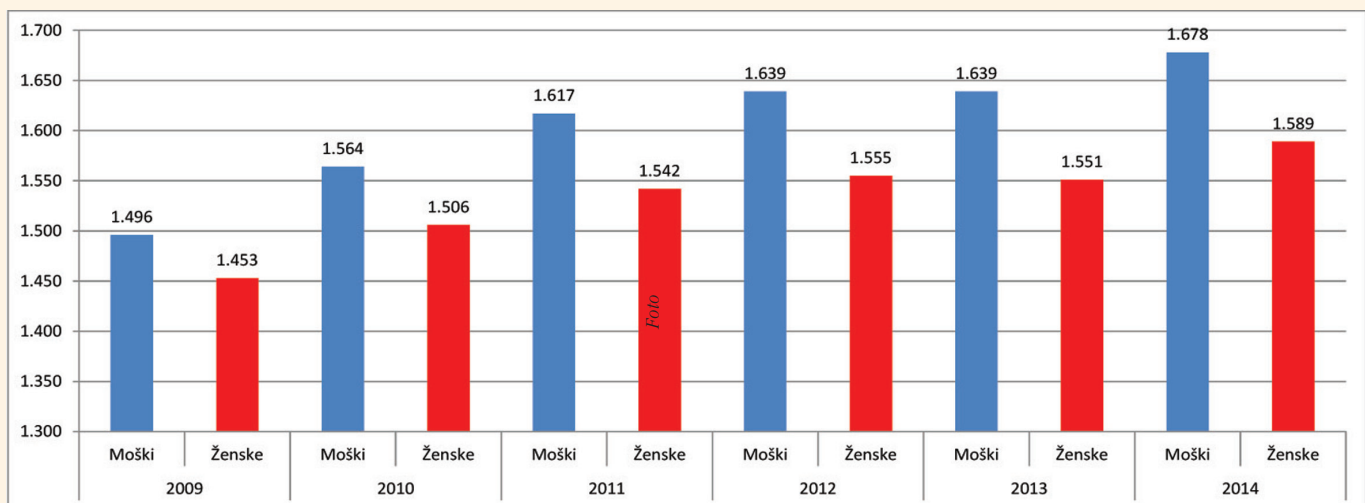
V nasprotju s splošnim prepričanjem, da razlik med plačami po spolu na istem delovnem mestu (ob enakih pogojih in letih delovnih izkušenj) v Sloveniji ni, do sedaj opravljene analize kažejo, da to ni res. Ključna za to je že sama določitev osnovne plače pri uvrščanju v posamezne tarifne razrede in plačilne razrede kot tudi določanje delovne uspešnosti. Po eni od raziskav so ženske v obdobju 2003–2007 v povprečju zaslužile 11,4 % manj kot moški, 19,7 % manj kot moški v istem podjetju, 17,7 % manj kot moški v istem poklicu in 15 % manj kot moški na enakem delovnem mestu (Penner, et al., 2012).

v letu 2014 znašala 15,6 %, pri srednješolski izobrazbi 12 %, pri višješolski in visokošolski pa kar 17,3 %.

Kljub temu, da podatki kažejo, da razlike v plačah po spolu v primerjavi z drugimi članicami EU, v Sloveniji niso tako velike, pa se te razlike povečajo in bolj izstopajo, ko primerjamo

Največja plačna vrzel je v Estoniji, in sicer 29,9 %. Zaskrbljujoče je, da se plačna vrzel v Sloveniji povečuje: v letu 2011 je znašala 2,3 %, leto pozneje 2,5 %, v letu 2013 pa že 3,2 %.

Povprečne mesečne bruto plače po spolu v obdobju 2009-2014, v EUR



Vir: SURS

Tudi začasni podatki Slovenskega statističnega urada (SURS) za leto 2014 kažejo, da je povprečna bruto plača moških znašala 1.678 EUR na mesec, povprečna bruto plača žensk pa 1.589 EUR. Tako je povprečna mesečna bruto plača žensk v letu 2014 znašala 94,7 % plače moških, kar pomeni, da je bila za 89 EUR nižja od povprečnih plač moških.

Po podatkih se razlika v bruto plačah po spolu od leta 2009 povečuje. V letu 2009 je bila povprečna bruto plača moških za 43 EUR oz. za 2,9 % višja od plač, ki so jih prejele ženske, v letu 2011 se je ta razlika povečala na 75 EUR, v letu 2014 pa na 89 EUR.

V Sloveniji so ženske v povprečju bolj izobražene od moških, vendar pa je plačna vrzel največja, ko primerjamo plače visoko izobraženih. V letu 2014 so tako ženske z nedokončano izobrazbo oziroma z dokončano osnovnošolsko izobrazbo zaslužile v povprečju za 178 EUR manj, s končano srednješolsko izobrazbo pa v povprečju za 168 EUR manj na mesec kot moški z enako stopnjo izobrazbe. Največjo razliko v plačah med spoloma po podatkih SURS opazimo pri dokončani višješolski oz. visokošolski izobrazbi, saj so v tem primeru ženske zaslužile v povprečju kar 445 EUR manj na mesec kot moški z enako stopnjo izobrazbo. Plačna vrzel je pri osnovnošolski izobrazbi



[6] enake možnosti

povprečne bruto plače med moškimi in ženskami na ravni dejavnosti, poklicev in delovnih mest.

Na ravni dejavnosti so bile v letu 2014 največje razlike v finančni in zavarovalniški dejavnosti, kjer so bile plače žensk nižje za 25,3 %, sledi dejavnost zdravstvo in socialno varstvo, kjer so imele ženske v povprečju za 25 % nižjo plačo kot v teh dejavnostih zaposleni moški. Povprečne plače moških in žensk so se najmanj razlikovale v dejavnosti poslovanje z nepremičninami, in sicer za 4,8 % ali 79 EUR v korist moških. Le v treh dejavnostih, kjer so ženske sicer v manjšini, vendar so pretežno opravljale bolj plačana dela, so bile bruto plače žensk v povprečju višje od bruto plač moških, in sicer v dejavnosti oskrba z vodo, ravnanje z odpadki in odpadki, saniranje okolja za 16,4 %, v dejavnosti gradbeništvo za 14,9 % in v dejavnosti promet in skladiščenje za 11,5 %.

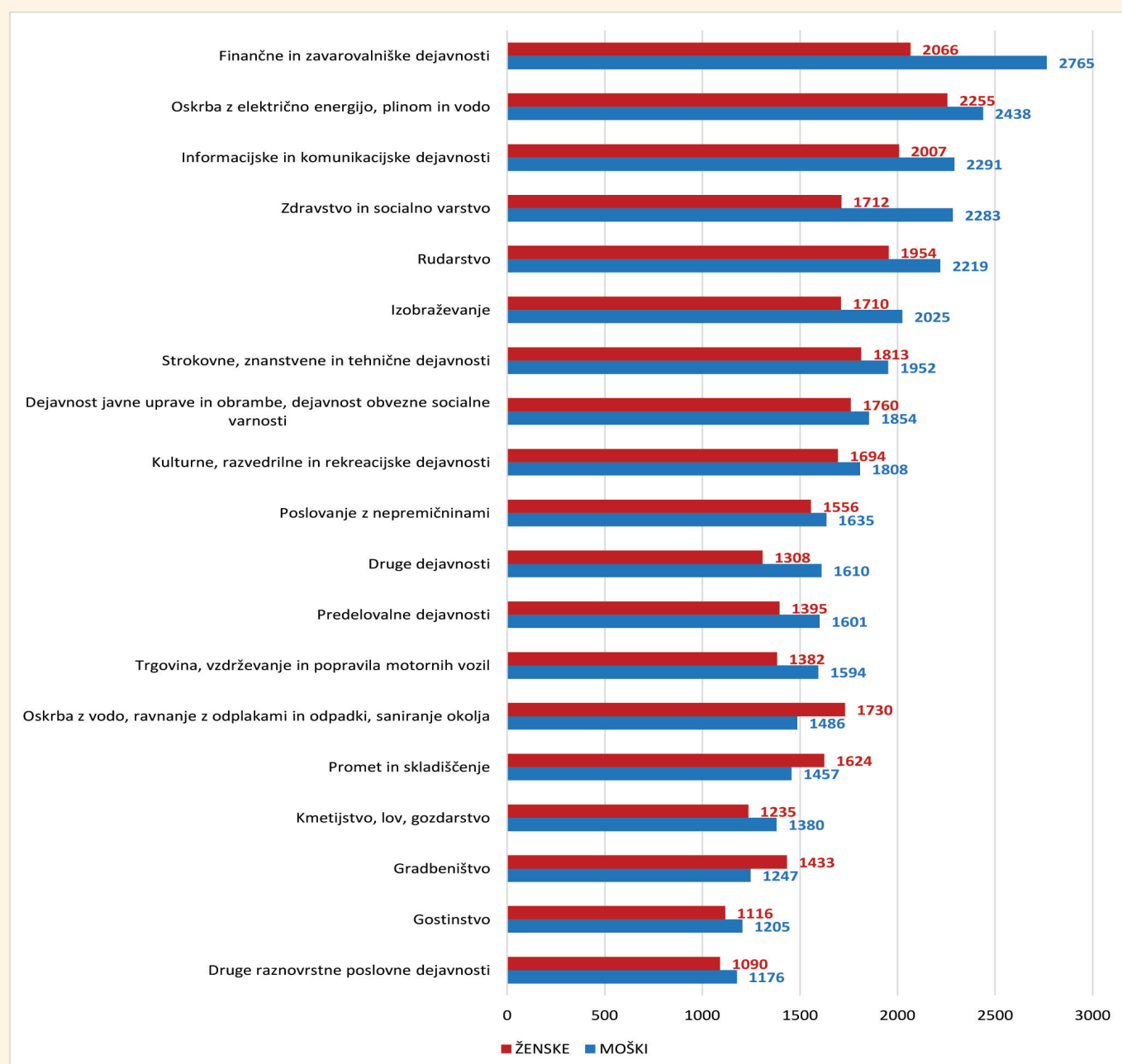
Tudi pregled višine plač po spolu glede na uvrstitev v različne skupine poklicev pokaže, da ženske v povprečju zaslužijo manj kot moški, zaposleni v teh poklicih. Največje razlike med plačami žensk in moških so v poklicni skupini strokovnjaki in strokovnja-

kinje. Strokovnjakinje zaslužijo kar 376 EUR na mesec manj kot moški strokovnjaki oziroma le 85,2 % moške plače. Podobno velja za skupino poklicev upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci in za skupino poklicev za neindustrijski način dela; v prvem primeru zaslužijo ženske v povprečju za 246 EUR, v drugem pa za 244 EUR manj na mesec kot moški v enakem poklicu; plače žensk v teh poklicih tako dosegajo le nekaj več kot 81 % plače moških. Najmanjša razlika med plačami znotraj poklicnih skupin je bila v skupini uradniki, kjer je bila povprečna ženska plača za 1,2 % odstotka oziroma za 17 EUR nižja od povprečne moške plače.

Področje enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske je široko, vzroki za razlike v plačah med spoloma pa kompleksni, pogosto soodvisni. Glede na to, da se razlike v plačah med spoloma v Sloveniji povečujejo, pa je potreben celosten pristop pri odpravi vsakršnih vzrokov za takšne razlike, ki imajo za posledico tudi večje tveganje revščine pri ženskah v tretjem življenjskem obdobju.

Andreja Poje in Irena Vidic

Povprečne mesečne bruto plače po področjih dejavnosti in spolu v letu 2014, v EUR



Vir: SURS

Dobre prakse odpravljanja razlik med plačilom žensk in moških

Enakost spolov je eno temeljnih načel Evropske unije, načelo enakega plačila je v pogodbah zapisano že od leta 1957 in je vključeno v Direktivo 2006/54/ES o enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem udejstvovanju. Vendar pa ne glede na to, da države EU tudi dodatno sprejemajo zakonodajo, ki delodajalce zavezuje k enaki obravnavi žensk in moških na trgu dela, ter da socialni partnerji sprejemajo ukrepe za odpravo razlik med plačilom žensk in moških pri pogajanjih za kolektivne pogodbe, v večini držav EU še vedno obstajajo velike razlike v plačilih med

Izkušnje držav, ki so se lotile urejanja te problematike, kažejo, da je za odpravo plačne neenakosti potreben sistematičen pristop ter da je potrebno z različnimi ukrepi spodbujati podjetja, da ukrepajo zoper razlike v plačilu med spoloma, predvsem, tako da vzpostavijo sistem spremljanja plačnega sistema znotraj podjetja s ciljem odkrivanja vzrokov za razlike v plačilu. Nekatere države zato uvajajo določene ukrepe, instrumente in orodja, pri čemer so nekateri zavezujoči, drugi pa prostovoljni. V Nemčiji so na Zveznem ministrstvu za družinske zadeve, ženske in mlade razvili spletno orodje Logib-D (*Lohnungleichheit im Betrieb Deutschland*), ki temelji na švicarskem orodju Logib in omogoča podjetjem odkrivanje razlik in vzrokov v plačilu med ženskami in moškimi v svoji plačni strukturi zaposlenih tudi, ko so značilnosti zaposlitve enake za ženske in moške. Značilnosti zaposlitve, ki so predmet primerjave, vključujejo bruto urno postavko, izobrazbo, število let zaposlitve in trajanje zaposlitve na trenutnem delovnem mestu. Orodje omogoča tudi razširjeno analizo profila delovnega mesta na podlagi veščin in znanj, poklicnih izkušenj in izobrazbe ter zahtevnosti ali kompleksnosti delovnega mesta. Delodajalec po vnosu potrebnih podatkov v spletno orodje Logib-D prejme anonimno poročilo, ki vsebuje analizo plačne strukture ter podroben opis ugotovljenih razlik v plačilu med ženskami in moškimi v podjetju. Ugotovljeno razliko v plačilu je nadalje mogoče analizirati na podlagi neprilagojene razlike v plačilu med spoloma ter na podlagi prilagojene razlike med moškimi in ženskami, tako da se upoštevajo različna merila, kot na primer različne kvalifikacije. Vse to pa omogoča podjetju oziroma organizaciji določiti ključne vzroke, katerih posledica je razlika v plačilu med spoloma, kot je na primer nezadostna zastopanost žensk na vodilnih, vodstvenih položajih ali zaposlitev za skrajšani delovni čas. Nadaljnji in ključni element pri odpravljanju ugotovljenih razlik v plačilu je svetovanje, pri čemer izkušeni svetovalci analizirajo rezultate orodja Logib-D ter pripravijo podrobno poročilo in oblikujejo rešitve in ukrepe za zmanjšanje neenakosti v plačilu v podjetju. Podjetja, ki uporabijo to orodje in se udeležijo delavnice s svetovalcem, lahko pridobijo certifikat »Logib-D geprüft«. Učinki v podjetjih, ki so pridobili certifikat, se po podatkih ministrstva kažejo v izboljšanju kadrovske politike, preoblikovanju plačnih sistemov in uvedbi ukrepov za povečanje zastopanosti žensk na bolje plačanih delovnih mestih pa tudi v izboljšanju motivacije zaposlenih, povečanju njihovega zadovoljstva ter izboljšanju ugleda podjetja v javnosti. Čeprav gre za prostovoljno orodje, kar je tudi ena izmed pomembnih slabosti ukrepa še posebej v državi, ki pozna relativno majhno transparentnost plačnih sistemov znotraj podjetij in se spopada z eno izmed največjih razlik med plačilom žensk in moških v EU, ministrstvo z orodjem širi zavedanje o obstoju razlik v plačilu med spoloma in spodbuja podjetja k sprejemanju pozitivnih ukrepov za odpravo njihovih vzrokov ter posledično doseganje večje enakosti spolov v družbi.

V nasprotju z Nemčijo pa je Avstrija leta 2011 z namenom zagotavljanja preglednosti plačnih sistemov in ugotavljanja morebitnih razlik med plačilom žensk in moških ter zmanjšanja razlik med spoloma uvedla obvezno poročanje o enakosti dohodkov. Poročila o enakih dohodkih temeljijo na poklicnih skupinah, ki so za vsako podjetje določene v kolektivnih pogodbah oziroma poklicnih skupinah, določenih znotraj podjetij, ki jih ne zavezuje kolektivna

pogodba. Poročila morajo vključevati višino plačila žensk in moških v vsaki poklicni skupini, povprečni dohodek ali mediano dohodka žensk in moških po poklicni skupini in višini plačila, vse vrste plačil (dodatki, nagrade, nadure, prejemki v naravi ipd.), zaposlenost s krajšim delovnim časom in zaposlenost za obdobje, krajše od celotnega leta, izraženi v ekvivalentu polnega delovnega časa. Delodajalci so dolžni predložiti poročilo svetu delavcev, v podjetjih, kjer sveta delavcev ni, pa mora biti poročilo na razpolago vsem zaposlenim. Po zakonu o enakem obravnavanju so od leta 2011 poročila o enakosti dohodkov dolžna predložiti podjetja z več kot tisoč zaposlenimi. Leta 2012 je ta določba pričela veljati za podjetja z več kot 500 zaposlenimi, leta 2013 za podjetja z 250 zaposlenimi in leta 2014 za podjetja s 150 zaposlenimi. Prav tako je od leta 2011 višina plačila obvezna sestavina zaposlitvenih oglasov.

Uveljavljanje politike enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti se udejanja na ravni podjetij oziroma organizacij, zato je sodelovanje delodajalcev in sindikatov pri odpravi teh ključno in nujno.

Irena Štampfelj


Delavska hranilnica d.d. Ljubljana

NAJUGODNEJŠA BANKA TA HIP V SLOVENIJI !

PRODUKTI:	DELAVSKA HRANILNICA	DRUGE BANKE	MESEČNI PRIHRANEK	LETNI PRIHRANEK
Osební račun				
- vodenje	1,25 € (prvo leto brez)	2,10 €	2,10 €	25,20 €
- nadomestilo za dvig gotovine na bankomatih	0 €	0,50 €	5,00 € (za 10 dvigov)	60,00 €
- sprememba višine limita	0 €	4,36 €	0,36 €	4,36 €
Elektronsko bančništvo				
- pristopnina	0 €	20,00 €	1,67 €	20,00 €
- mesečno nadomestilo uporabe	0,40 €	0,50 €	0,10 €	1,20 €
Plačilni promet				
- nakazilo z UPN obrazcem na bančnem okencu	0,30 € *	1,50 €	6,00 € (za 5 plačil)	72,00 €
- direktna obremenitev	0,12 €	0,22 €	0,50 € (za 5 plačil)	6,00 €
MasterCard kartica				
- letno nadomestilo za uporabo kartice	12,50 €	16,30 €	0,32 €	3,80 €
PRIHRANEK			16,05 €	192,60 €

Vir: pregled tarif za poslovanje preko transakcijskega računa - Banka Slovenije
* Ta provizija velja za imetnike osebnega računa v DH z rednimi mesečnimi prilivi plače ali pokojnine.

**ODLOČITEV JE NA VAŠI STRANI,
PRIČAKUJEMO VAS V NAŠIH POSLOVNIH ENOTAH**

E-mail: info@delavska-hranilnica.si
Spletni naslov: www.delavska-hranilnica.si

Pokojninski razkorak z vidika (ne)enakosti spolov

Pokojninski razkorak¹ med moškimi in ženskami ni zgolj vprašanje pokojninskega sistema, torej vprašanje pravil distribucije pokojninskih sredstev. V pokojninskem sistemu se nalagajo neenakosti, ki so strukturne narave in se pojavljajo vse življenje, kot so vključenost na spolno asimetričen trg dela, odgovornost za skrb za otroke, starejše in bolne, različni družinski statusi ipd., pokojninski sistem pa jih izraža v obsegu pokojnine, do katere je posameznik ali posameznica upravičen/a. Zato je pomembno, da je oblikovanje pokojninskih sistemov občutljivo ne zgolj za finančni vidik vzdržnosti pokojninske blagajne, pač pa tudi za strukturne neenakosti in razlike, ki sistematično vplivajo na različne življenjske izbire in delovne poteke moških in žensk, ki vplivajo na različne pokojninske izide.

Pokojninski razkorak med moškimi in ženskami se običajno razlaga kot rezultat manjše vključenosti žensk v plačano delo, torej zgodnejšega upokojevanja in manjšega števila let pokojninske dobe. S tega vidika se zdi, da je podaljšanje delovne dobe za ženske oz. izenačenost z moškimi rešitev za problem nizkih pokojnin žensk in njihovega visokega tveganja, da bodo v starosti živele v revščini, ki jo postopno vpeljujejo tudi vse pokojninske reforme v Sloveniji.

Vendar razmere niso tako enostavne. Kljub deklarativni enakosti moških in žensk in eksplicitni prepovedi diskriminacije po spolu na trgu dela le-ta vsebuje številne strukturne neenakosti, ki v medsebojnem součinkovanju rezultirajo v sistematično slabših izidih za ženske pri upokojevanju.

Sodobni trgi dela so še vedno izrazito horizontalno spolno segregirani, kar pomeni, da so ženske in moški pod-reprezentirani ali nadreprezentirani v določenih poklicih in sektorjih, to pa temelji na esencialističnih ideologijah spolov. Sodobni trgi dela so tudi vertikalno segregirani, torej je distribucija moči, odločanja in visoko vrednotenih delovnih mest med moškimi in ženskami izrazito v prid moškim. Vztrajna značilnost trga dela je plačni razkorak med moškimi in ženskami za enako delo. Da trg dela ni spolno nevtralen, se kaže tudi v kulturah delovnih organizacij, v njihovih praksah in normah, postopkih napredovanj in upravičenosti do dodatkov in nagrad, v definiciji del, tehnikah upravljanja, organizaciji delovnega časa in v odnosu področja plačanega dela do drugih področij življenja, kot sta intimnost in družina. Redke so strategije usklajevanja plačanega dela in skrbstvenih obveznosti, ki ne bi imele negativnih ekonomskih učinkov na ženske. Razmere v sektorju nege in socialnega varstva odražajo akumulacijo neenakosti žensk na trgu dela: to je sektor dela, v katerem so med zaposlenimi v veliki večini ženske, kljub temu pa številna višje vrednotena vodilna in vodstvena delovna mesta zasedajo moški; za sektor so značilne zelo nizke plače, neugodni in neprilagodljivi delovni pogoji ter najvišji plačni razkorak; odraža družbeno in ekonomsko podcenjenost

profesionalnega ženskega skrbstvenega dela.

Temu je potrebno dodati še trende fragmentacije, fleksibilizacije in prekarizacije trga dela, katerim so ženske bolj izpostavljene kot moški, čeprav število prekarnih zaposlitev tudi pri moških narašča. V večini držav Evropske unije se ženske v večjem številu kot moški zaposlujejo za skrajšan in polovični delovni čas ter za določen delovnih čas; bolj so izpostavljene prekinitvam zaposlitve; težje vstopajo ali se ponovno vključujejo na trg dela; in zlasti starejše ženske so v večjem številu dolgotrajno brezposelne. Vse to ima in bo še imelo velik vpliv na pokojninski razkorak in perspektive žensk za dostojno pokojnino.

Na položaj žensk na trgu dela in njihovo ekonomsko neenakost pa zelo vpliva tudi njihova vloga skrbnic družine in odgovornost za neformalno, torej neplačano skrb za otroke, starejše in bolne. Kljub aktivni udeležbi na trgu dela ženske še vedno opravijo večino gospodinjanskega in skrbstvenega dela v družini, kar njim onemogoča, njihovim partnerjem pa omogoča optimalni razvoj svoje profesionalne poti. Raziskave Mirovnega inštituta kažejo, da se partnerke vodilnih delavcev, katerih delovni čas obsega tudi do 12 ur dnevno, pogosto odločajo za skrajšan delovni čas in se kljub visoki izobrazbi odpovejo svoji karieri, ko se rodijo

otroci. Zaradi skrbstvenih obveznosti ženske pogosto sprejmejo manj kvalificirano in zahtevno delo, se odrečejo vodstvenim položajem, se odločijo za skrajšan delovni čas, začasno prekinitev zaposlitve ali predčasno upokojevanje. Dolgoročno to zanje pomeni nižje zaslužke, nižjo pokojnino in večje tveganje revščine v starosti. »Pokojninska kazen« doleti vsakogar, ki zmanjša obseg plačanega dela zaradi skrbstvenih odgovornosti.

Ob skrajšanem delovnem času zaradi skrbi za otroke

Pokojnina je temeljna za ekonomsko neodvisnost v starosti, torej za zmožnost posameznika/posameznice, da živi samostojno in sam/a sprejema odločitve o svojem življenju. Pokojninski sistem, ki zagotavlja socialno varnost v starosti, bi moral razvijati občutljivost za strukturne neenakosti in razlike, ki jih doživljamo v življenju, in jih zmanjševati.



Foto: M. M./arhiv DE

¹ Razlika v povprečnih bruto pokojninah med moškimi in ženskami, starejšimi od 65 let. Spolni razkorak je termin, ki označuje sistematične razlike v dostopu do sredstev ali življenjskih možnosti med ženskami in moškimi.

se ženske odrečejo zaslužku, da opravljajo družbeno potrebno, vendar neplačano delo reprodukcije prebivalstva. V starosti so za to dodatno kaznovane z nižjo pokojnino, ker jim država (npr. v Sloveniji, ureditve po državah Evropske unije pa se zelo razlikujejo) za razliko do polnega delovnega časa doplačuje pokojninsko zavarovanje na osnovi minimalne plače. Ko matere vzamejo bolniški dopust za nego bolnega otroka, se dohodek za dneve odsotnosti zniža na 80 %. Zato raziskave, ki pričajo o tem, da imajo v Evropski uniji v povprečju ženske z otroki bistveno nižjo plačo in posledično tudi nižjo pokojnino kot ženske brez otrok, ki jih skrbstvene obveznosti ne ovirajo pri prilagoditvi maskuliniziranemu kariernemu vzorcu, govorijo tudi o »materinski plačni vrzeli« oz. »materinski kazni«. Kadar se ženske kot družinske skrbnice odrečejo zaposlitvi, zato da skrbijo za hendikepiranega bližnjega, so plačane ter pokojninsko zavarovane zgolj v višini minimalne plače.

V starajočih se družbah, med katere se vsekakor uvršča tudi Slovenija, potrebe po skrbstvenem delu nenehno naraščajo. Politike v Sloveniji spodbujajo refamilizacijo skrbi za starejše in velik obseg neformalne in neplačane skrbi za starejše pade na ramena žensk. Kadar ženske skrajšajo delovni čas ali zapustijo trg dela zaradi skrbi za starejše, ne prejema nobenega nadomestila. Raziskava v Veliki Britaniji iz leta 2011 je pokazala, da petina prebivalcev (22 %) doživlja omejitve na področju plačanega dela zaradi skrbi za starejše; da je med letoma 2006 in 2011 kar 2,3 milijona zaposlenih zapustilo delovno mesto, tri milijone zaposlenih pa omejilo delovni čas zaradi skrbstvenih obveznosti. Med njimi je najbolj številčna skupina žensk, starih od 45 do 54 let, ki morajo več kot 20 ur tedensko posvetiti neformalni oskrbi. Take raziskave je v Sloveniji še potrebno narediti. Ženskam v Sloveniji se pogosto očita prezgodnje upokojevanje, vendar se pri tem pozablja, koliko neplačanega skrbstvenega dela, ki je družbeno nujno potrebno in ima ekonomske učinke, ki

pa niso merjeni, opravijo kot upokojenke. Brez kakovostnih javnih skrbstvenih storitev in odločnih ukrepov države na področju skrbi za starejše je vprašanje, če bodo ženske sploh lahko podaljševale delovno dobo.

Pokojninske politike implicitno (in eksplicitno v primeru ukinitev državne pokojne in njene nadomestitve s socialno podporo v Sloveniji) stavijo na predpostavko enakopravne redistribucije razpoložljivega dohodka znotraj gospodinjstva. Vendar taka politika podcenjuje razmerja moči znotraj gospodinjstva in ženske z nizkimi dohodki postavlja v neenakopraven položaj in odvisnost od partnerja. Hkrati pa se pri tem podcenjujejo tudi učinki spreminjanja družinskih vzorcev v sodobnih družbah, za katere je med drugim značilno krčenje števila družinskih članov, naraščanje števila razvez in porast števila mater samohranilk. Zakonski stan oz. partnerstvo in materinstvo nista več nujno povezana, samohranilstvo pa za ženske pomeni veliko ekonomsko in skrbstveno obremenitev. Zaradi naraščanja razvez, krčenja velikosti družin in daljše življenjske dobe se starejše ženske v starosti pogosto znajdejo v enočlanskem gospodinjstvu, kar je dodaten dejavnik tveganja za njihovo ekonomsko neodvisnost. Ženske so v odnosu do pokojninskega razkoraka v različnih položajih, med katerimi so ključni število otrok in obseg drugih skrbstvenih obveznosti, npr. za bolne starše in sorodnike, družinski status ter izobrazba.

Aktualne pokojninske reforme, ki povečujejo individualno odgovornost za ekonomsko neodvisnost v starosti, niso spolno nevtralne in imajo velik vpliv na ženske: poleg podaljševanja delovne dobe in njenega izenačevanja z moškimi se omejujejo ukrepi pozitivne diskriminacije, ki naj bi kompenzirali za žensko neplačano delo in neenakosti na trgu dela. Načelo večje odvisnosti višine pokojnine od vplačanih prispevkov ni spolno nevtralno, saj so ženske po drugi strani spodbujane za skrajšanje delovnega časa zaradi usklajevanja dela in družine, kar ima finančne posledice za višino njihovih dohodkov in pokojninskih prispevkov. Drugi (poklicni) in tretji (privatni) steber pokojninskega zavarovanja bosta vse bolj pomembna za preprečevanje revščine v starosti, vendar zmožnost varčevanja za starost ni enaka za moške in ženske, ker je odvisna od višine dohodkov, ki so pri ženskah zaradi plačnega razkoraka, nizko vrednotenih feminiziranih sektorjev dela in velikega obsega neplačanega dela praviloma nižji. Malusi za krajšo delovno dobo od normirane kaznujejo tiste, ki so doživljali obdobja skrajšanega delovnega časa, prekinitve zaposlenosti in obdobja brezposelnosti, ki imajo skrbstvene obveznosti ali pri delodajalcih doživljajo nepripravljenost, da delovna mesta prilagodijo starejšim zaposlenim.

Udejanjanje enakosti spolov v pokojninskem sistemu ne pomeni samo formalnopravne izenačitve moških in žensk v pogojih za pridobitev pravice do pokojnine, pač pa tudi prepoznavanje in vrednotenje spolno specifičnih življenjskih in delovnih potekov in pogojev moških in žensk. Konkretno to pomeni ukrepe za minimiziranje vpliva skrbstvenega dela na pokojnino in redistribucijo v smeri tistih, katerih zaslužki so bili omejeni zaradi neplačanega skrbstvenega dela (npr. polne pokojninske prispevke za skrajšan delovni čas zaradi skrbi za otroke in starejše, zavarovanje družinskih skrbnic z državno pokojnino, ki ni nižja od praga revščine, višje vrednotenje podcenjenih feminiziranih skrbstvenih delovnih mest, spodbujanje moških k prevzemanju neplačanega in profesionalnega skrbstvenega dela ipd.). Plačano delo in neplačano skrbstveno delo sta medsebojno odvisna, ker plačano delo potrebuje nove, zdrave, preskrbljene, spočite ljudi. Neplačano skrbstveno delo, ki je temelj sistema blaginje in sistema produkcije, bi bilo potrebno ovrednotiti v BDP. Čeprav je neplačano skrbstveno delo težko ekonomsko ovrednotiti, so poskusni izračuni pokazali, da dosega do 40 % BDP.

Dejstvo je, da je pokojninski sistem predvsem ogledalo strukturnih neenakosti na trgu dela in širše v družbi, ne

Ženske v Sloveniji prejema 24 % nižjo pokojnino od moških in se soočajo z visokim tveganjem, da bodo v starosti revne.

S pravično plačo in dostojno pokojnino do celega hlebca kruha.

Pravično plačilo, dostojna pokojnina

Evropska komisija za enostavno in učinkovito pravično pokojnino

nicha

more pa jih sam reševati. Za to so potrebne usklajene spremembe delovnih, družinskih in socialnovarstvenih politik. Pokojninski razkorak, ki bi ga bilo potrebno redno meriti in spremljati kot pomembnega pokazatelja (ne)enakosti spolov v družbi, je trenutno večkratnik plačnega razkoraka in perspektive niso obetavne. Trendi prekarizacije dela, ki so še zlasti pereči za ženske, ker so zaradi skrbstvenih odgovornosti v slabšem položaju na trgu dela, zastrujejo vprašanje ekonomske neodvisnosti v starosti, saj je norma pokojninskega sistema standardni, kontinuiran vzorec zaposlitve za polni delovni čas. Razširitev nestandardnih zaposlitev, tudi tistih za usklajevanje dela in družine, pomeni večje število ljudi z manj vplačanimi prispevki. Hkrati pa se krčijo formalni in neformalni skrbstveni resursi. Če so imele pretekle generacije žensk stabilne delovnike od 8-ih do 15-ih, medgeneracijsko pomoč zgodaj upokojenih babic, se sedanje aktivne generacije žensk soočajo s celodnevniimi, pogosto nepredvidljivimi delovniki, medgeneracijska solidarnost je omejena in bo zaradi podaljševanja delovne

dobe še bolj, ob skrbi za otroke pa morajo pogosto skrbeti tudi za ostarele starše in druge sorodnike zaradi nezadostnih javnih storitev za starostnike. To so ključne teme, ki jih morajo nasloviti prihodnje pokojninske reforme, da bi zagotovile ekonomsko neodvisnost prihodnjih generacij žensk v starosti.

Majda Hrzenjak

Viri:
Betti, Gianni, Bettio, Francesca, Georgiadi, Thomas, Tinios, Platon (2015): **Unequal Ageing in Europe. Women's Independance and Pesions**. New York: Palgrave Macmillan.
Burkevica, Izle, Anne Laure, Humbert, Nicole, Oetke, Meerle, Paats (2015): **Gender Gap in Pensions in the EU. Research Note to the Latvian Presidency**. Vilnius: EIGE.
Ginn, Jay (2003): **Gender, Pensions and the Lifecours: How Pensions Need to Adapt to Changing Family Forms**. Bristol: Policy Press.
More than 2 million people give up work to care for relatives.
Dostopno na <http://www.theguardian.com/society/2013/mar/07/2-million-work-care-relatives> (30.9.2015)

Pokojninski razkorak v številkah

Pokojninski razkorak med spoloma je šele nedavno postal politična in raziskovalna tema na ravni Evropske unije in dostopni podatki so zaskrbljujoči.

Leta 2013 je Evropska komisija objavila poročilo o pokojninskem razkoraku med moškimi in ženskami v državah EU, kjer je razvidno, da v vseh državah EU ženske v povprečju prejemajo nižje pokojnine v primerjavi z moškimi. Zapisano v številkah, to pomeni, da so leta 2010 ženske v EU v povprečju prejele za 39 % nižje pokojnine v primerjavi z moškimi, pri čemer so razlike med posameznimi državami velike. V Estoniji je, na primer, pokojninski razkorak med spoloma 4 %, v Sloveniji 29 %, v Nemčiji pa 44 %. Slovenija je med petimi državami EU, v katerih je pokojninska vrzel okoli 30 % (Švedska,

Romunija, Italija, Norveška in Slovenija), medtem ko so države z najnižjim pokojninskim razkorakom vzhodnoevropske države: Litva (15 %), Madžarska (15 %), Češka (13 %), Latvija (9 %), Slovaška (8 %) in Estonija (4 %). Ti podatki govorijo o povprečnem pokojninskem razkoraku v posameznih državah EU, natančnejši izračuni o pokojninskem razkoraku med spoloma glede na starostne skupine starejših pa so objavljeni v letošnjem poročilu Evropskega inštituta za enakost spolov.

V povprečju je v EU, kot pokaže tabela 1, leta 2012 pokojninski

Tabela 1: Pokojninski razkorak med spoloma glede na starostne skupine, EU-28, 2012

	65 in več	65-69	70-74	75 in več	Razlika v pokojninskem razkoraku med starostno skupino od 65 do 69 let in starejšimi od 75 let
AT	39%	41%	43%	34%	-8%
BE	31%	37%	28%	28%	-9%
BG	35%	35%	36%	34%	-1%
CY	37%	43%	40%	22%	-21%
CZ	14%	15%	13%	14%	-2%
DE	45%	39%	45%	46%	7%
DK	8%	6%	10%	8%	2%
EE	5%	2%	2%	9%	7%
EL	25%	21%	25%	27%	5%
ES	34%	38%	30%	31%	-7%
FI	27%	26%	28%	25%	-1%
FR	36%	31%	38%	37%	7%
HR	25%	21%	19%	29%	8%
HU	15%	18%	12%	16%	-2%
IE	37%	38%	45%	29%	-9%
IT	33%	39%	35%	28%	-11%
LT	12%	10%	9%	17%	7%
LU	45%	50%	45%	41%	-9%
LV	17%	19%	15%	15%	-4%
MT	18%	23%	18%	17%	-7%
NL	42%	52%	47%	28%	-23%
PL	25%	28%	25%	23%	-5%
PT	31%	33%	41%	22%	-11%
RO	31%	30%	30%	31%	1%
SE	30%	27%	33%	28%	1%
SI	24%	16%	20%	31%	15%
SK	8%	11%	10%	3%	-7%
UK	40%	39%	42%	39%	0%
EU-28	38%	38%	41%	37%	-1%

VIR: Izračuni Evropskega inštituta za enakost spolov na podlagi mikro podatkov EU-SILC

Tabela 2: Povprečne mesečne pokojnine po spolu in starosti, EU-28, 2012

	65 +		65-69		70-74		75 +	
AT	1530	2498	1543	2627	1446	2545	1573	2367
BE	1209	1754	1204	1907	1261	1754	1193	1652
BG	112	171	112	171	112	174	112	170
CY	897	1425	1013	1791	903	1510	825	1063
CZ	432	502	425	503	430	493	438	507
DE	1035	1871	973	1597	994	1807	1091	2035
DK	1962	2126	1974	2098	1956	2179	1958	2118
EE	316	332	309	315	322	328	317	348
EL	712	953	861	1090	741	985	633	862
ES	831	1255	905	1453	868	1245	795	1145
FI	1356	1849	1450	1956	1389	1936	1286	1711
FR	1263	1970	1373	1980	1236	2006	1222	1946
HR	305	405	319	407	329	408	284	402
HU	314	371	308	375	313	356	318	377
IE	1171	1859	1241	2003	1061	1914	1193	1687
IT	1126	1669	1124	1838	1063	1645	1147	1589
LT	240	271	218	242	236	259	252	302
LU	2207	4017	2115	4269	2073	3742	2362	4003
LV	254	305	266	329	249	293	251	297
MT	627	761	550	714	628	768	660	790
NL	1356	2329	1268	2617	1243	2366	1465	2047
PL	358	474	344	477	338	451	374	486
PT	606	880	630	935	602	1019	599	769
RO	148	214	160	229	147	210	142	207
SE	1509	2146	1605	2204	1556	2323	1439	1999
SI	673	890	715	852	693	870	639	932
SK	390	422	390	437	383	424	394	407
UK	1004	1662	953	1570	1243	2366	1041	1707
EU-28	933	1513	931	1505	901	1519	949	1515

VIR: Eurostat, EU-SILC.

razkorak med spoloma v starostnih skupini od 65 do 69 let znašal 38 %, ki pa se s starostjo povečuje in za starostno skupino od 70 do 74 let znaša kar 41 %. V približno polovici držav EU zaznavajo trend, da se pokojninski razkorak s starostjo nekoliko znižuje, medtem ko se drugod povečuje. Med slednjimi je tudi Slovenija s 24-odstotnim pokojninskim razkorakom, pri čemer se razlike v pokojninskem razkoraku s starostjo povečujejo. V starostni skupini med 65 in 69 let je pokojninski razkorak med spoloma 16-odstoten, v skupini med 70 in 74 let je 20-odstoten, medtem ko je v

v različnih starostnih skupinah v povprečju prejemajo nižje pokojnine v primerjavi z moškimi. Ženske, stare med 65 in 69 let, v EU prejemajo mesečno pokojnino 931 evrov, moški pa 1505 evrov. V Sloveniji opažamo podoben trend, ko se razlike v višini povprečnih mesečnih pokojnin med spoloma s starostjo samo še povečujejo. V Sloveniji je leta 2012 povprečna mesečna pokojnina žensk v starosti med 65 in 69 let znašala 715 evrov, pri moških v tej starosti pa 852 evrov. Ta razlika se poveča v starosti med 70 in 74 let, kjer se povprečna pokojnina žensk zniža na 693 evrov,

povprečna pokojnina moških pa se zviša na 870 evrov. Še večja razlika je v starosti nad 75 let, ko je razlika med moškimi in ženskami pri višini povprečne pokojnine skoraj 300 evrov mesečno, kar pomeni, da je pokojnina žensk (639 evrov) starejših od 75 let, za tretjino nižja od pokojnine moških (932 evrov). Podrobnejši podatki o povprečni višini pokojnin za moške in ženske v EU so prikazani v tabeli 2.

Med državami EU so velike razlike tudi pri upokojitveni starosti žensk in moških - pri ženskah je v povprečju nižja kot pri moških. Leta 2012 je bila v EU povprečna starost, kot prikazuje tabela 3, oseb, ki so prvič prejele starostno pokojnino, 59 let, razlike med moškimi (59,4 leta) in ženskami (58,8 leta) pa so bile relativno majhne. Na Švedskem ni razlike v upokojitveni starosti za ženske (64 let) in za moške (64 let), hkrati pa je upokojitvena starost tako za ženske kot za moške najvišja v EU. Povprečna upokojitvena starost pri ženskah je najnižja v Sloveniji (55 let), na Hrvaškem, Romuniji, na Poljskem in Slovaškem (56 let), najvišja pa na Švedskem (64 let)

Tabela 3: Upokojitvena starost po spolu (glede na prvo prejeto starostno pokojnino), EU-28, 2012

	Skupaj	Moški	Ženske
Belgija	61	61	61
Bolgarija	58	58	57
Češka	59	61	58
Danska	62	62	62
Nemčija	61	61	61
Estonija	60	61	59
Irska	61	61	61
Grčija	58	58	58
Španija	62	62	62
Francija	59	59	59
Hrvaška	58	60	56
Italija	58	58	58
Ciper	62	61	62
Latvija	60	61	59
Litva	60	61	59
Luksemburg	59	59	59
Madžarska	59	60	58
Malta	59	59	59
Nizozemska	63	63	63
Avstrija	59	59	58
Poljska	57	59	56
Portugalska	60	60	60
Romunija	57	58	56
Slovenija	57	58	55
Slovaška	57	60	56
Finska	61	61	62
Švedska	64	64	64
Združeno kraljestvo	58	58	59
EU-28	59	59	59

VIR: Eurostat, (lfso_12agepens).

in Nizozemskem (63 let). Pri moških se upokojitvena starost giblje med 58 let v Bolgariji, Grčiji, Italiji, Romuniji, Združenem kraljestvu in Sloveniji ter 64 let na Švedskem, 63 let na Nizozemskem in 62 let na Danskem in v Španiji.

Kot morebitne razloge, zakaj se ženske v povprečju upokojijo do tri leta prej kot moški, avtorji in avtorice poročila navajajo slabše zdravje žensk, skrbstvene obveznosti in pomanjkanje zaposlitvenih možnosti za starejše ženske. Opozoriti pa je potrebno, da je v državi z najvišjo upokojitveno starostjo žensk (Švedska, Nizozemska) tudi najbolj razširjeno žensko delo za skrajšan ali polovični delovni čas zaradi usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Število polnih let delovne dobe je za ženske, ki delajo s polovičnim delovnim časom, nizko, kljub visoki starosti pri upokojevanju. Bolj kot upokojitveno starost bi bilo relevantno primerjati podatek o številu polnih let delovne dobe po državah, ki pa ga omenjeno poročilo ne obravnava.

Po podatkih ZPIZ je bila v Sloveniji leta 2011 povprečna dopolnjena pokojninska doba starostnih upokojenk 34 let in 11 mesecev,

pri moških pa 37 let in 9 mesecev, razlika je malo manj kot tri leta. V povprečju so bile leta 2011 ženske, nove prejemnice starostne pokojnine, stare 58 let in 8 mesecev, moški pa 61 let in 9 mesecev. Tudi v tem primeru se pokažejo razlike med Eurostatovimi in nacionalnimi statistikami. Odstopanja so posledica različne metodologije in podatkov za statistične namene.¹

Živa Humer

Vir:
Burkevica, Izle, Anne Laure, Humbert, Nicole, Oetke, Meerle, Paats (2015): Gender Gap in Pensions in the EU. Research Note to the Latvian Presidency. Vilna, Litva: Evropski inštitut za enakost spolov.
European Commission (2013): The Gender Gap in Pensions in the EU. Dostopno prek: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf.

¹ Podatki, ki jih navaja Eurostat, so iz Ankete o delovni sili (Labour Force Survey), nacionalni podatki pa so administrativni podatki.

Zakaj je pokojninska neenakost med moškimi in ženskami v Sloveniji tako velika?

V Sloveniji dejavniki, kot so porodniška odsotnost, odsotnost zaradi starševskega dopusta, skrajšan delovni čas ali prekinitev dela zaradi skrbi za otroka, ne dajejo zadovoljive razlage za obseg pokojninske neenakosti med moškimi in ženskami.

V povojnem obdobju je imela velika večina žensk v Sloveniji zaposlitve za polni delovni čas; delež žensk, zaposlenih za skrajšan delovni čas, je še danes med najnižjimi v EU kljub visoki prekarizaciji dela. Porodniški in starševski dopust, ki sta krita v višini 100 % plače (v letu 2012 je bilo nadomestilo za 9-mesečni starševski dopust na podlagi Zakona o uravnoteženju javnih financ znižano na 90 % plače, kar naj bi bil začasen ukrep) in nadomestilo za bolniško odsotnost zaradi skrbi za bolne otroke (sicer znižano na 80 % plače) so vključeni v pokojninsko osnovo. Razlika v delovni dobi (38 let za ženske, 40 let za moške), ki pa se v skladu s pokojninskimi reformami postopno ukinja, je kompenzirana z za ženske nekoliko višjim odmernim odstotkom od pokojninske osnove za izračun pokojnine.

Tabela, ki prikazuje zneske različnih kategorij pokojnin po spolu za leto 2011¹, kaže, da razkorak med pokojninami moških in žensk pri starostnih pokojninah, tj. pri pokojninah s polno pokojninsko in delovno dobo, dosega približno 10 %. Čeprav je to bistveno manj kot 24-odstotni pokojninski raz-

korak, ki se kaže na ravni vseh pokojnin, je v primerjavi s povprečnim plačnim razkorakom, ki je 6,4 %, vseeno visok. Delno ga je mogoče pojasniti s sektorskimi plačnimi razlikami, ki so neprimerljivo višje, kot je povprečni plačni razkorak v Sloveniji. Namreč ravno v feminiziranem sektorju zdravstvenega in socialnega skrbstva je najvišji plačni razkorak - ženske v povprečju prejemajo 26,5 % nižje plače kot moški. To kaže, da imajo spolna horizontalna segregacija trga dela, nizki dohodki v feminiziranih področjih dela in predvsem ekonomsko razrednotenje skrbstvenih poklicev, kot so nega, varstvo otrok, strednja, socialno varstvo, velik vpliv na pokojninski razkorak. Poleg tega obstaja pomenljiva razlika v številu moških in

¹ Tukaj prikazujemo podatke iz l. 2011 zaradi tega, ker je v tem letu še vidna kategorija državnih pokojnin in varstvenega dodatka ter število moških in žensk, ki so prejeli državno pokojnino in varstveni dodatek. Podatki o pokojninah iz naslednjih let teh kategorij več ne vsebujejo, ker sta bili l. 2012 z novo zakonodajo ukinjena (državna pokojnina) ali prenesena med socialnovarstvene prejemke (varstveni dodatek).

Pokojnine po spolu v 2011

Tip	Število			Znesek pokojnine		
	Moški	Ženske	Skupaj	Moški	Ženske	Skupaj
Starostna pokojnina	186,795	206,445	393,240	662.52	592.29	625.65
Invalidska pokojnina	54,183	35,771	89,954	505.23	488.08	498.41
Družinska in vdovska pokojnina	9,387	84,269	93,656	360.84	434.01	426.68
Vojaška pokojnina	1,610	1,552	3,162	1,028.19	768.69	900.82
Kmečka pokojnina	192	1,004	1,196	248.89	261.54	259.51
Akontacija pokojnine	1	4	5			280.30
Državna pokojnina	1,237	12,935	14,172	183.54	183.54	183.54
Dodatek za pomoč in pomoč	11,245	19,758	31,003	202.69	199.09	200.40
Dodatek za telesno okvaro	28,063	28,619	56,682	53.41	50.80	52.09
Varstveni dodatek	14,449	32,242	46,691	92.00	94.73	93.88

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Republike Slovenije

žensk, ki so upravičeni do drugih kategorij pokojnin, kot so npr. družinske, vdovske in kmečke pokojnine ter državne pokojnine, do katerih so upravičeni tisti državljani in državljanke, ki niso bili zaposleni. Kot kaže spodnja tabela, so ženske upravičene do teh kategorij pokojnin v bistveno večjem obsegu kot moški, kar je mogoče pojasniti s spolno specifičnimi življenjskimi poteki žensk, predvsem z njihovo odgovornostjo za neplačano skrbstveno delo, hkrati pa so te pokojnine izjemno nizke. To je dodaten element, ki pojasnjuje visok pokojninski razkorak med moškimi in ženskami v Sloveniji.

Predvidevati je mogoče, da bo v generacijah, ki se upokojujejo zdaj in se bodo upokojevale v naslednjih letih, število žensk brez delovne dobe ali s kratko delovno dobo bistveno manjše, kot je bilo v preteklosti, saj je stopnja zaposlenosti žensk v zadnjih desetletjih nenehno naraščala. Hkrati pa so ženske dosegale višjo izobrazbo in s tem višjo plačo. Leta 2002 je bila z Zakonom o delovnih razmerjih (133. člen) uvedena tudi prepoved plačne diskriminacije. Zato bi se moral pokojninski razkorak v kategoriji starostnih pokojnin v naslednjih letih še zmanjševati. Potrebno pa je poudariti, da se bodo ekonomske neenakosti med moškimi in ženskami kljub višji izobrazbi žensk

in daljši delovni dobi nadaljevale, če se bodo nadaljevale tudi neenakosti na trgu dela, kot so spolna horizontalna in vertikalna segregacija, plačni razkorak ter odgovornost žensk za neplačano skrbstveno delo v družini.

Nov izziv ekonomski neodvisnosti v starosti so trendi prekarizacije dela. Sedanje aktivne generacije na trgu dela, zlasti mladi, med njimi pa v večjem številu ženske, se namreč zaposlujejo pozno, doživljajo pogoste prekinitve delovne dobe in daljša obdobja brezposelnosti, soočajo se s porastom negotovih oblik dela, nepravilno delajo za skrajšan delovni čas ipd. Vse to zaostre vprašanje ekonomske neodvisnosti v starosti, saj pokojninski sistem temelji na predpostavki standardne, kontinuirane zaposlitve za polni delovni čas. Zato pokojnine in pokojninski sistem niso samo vprašanje upokojencev, pač pa zadevajo celotno družbo, še posebej mlade. Pri obstoječih trendih prekarizacije trga dela je mogoče predvidevati, da če bo socialna varnost v starosti sedanjih mladih generacij temeljila izključno na preteklih vplačilih in prihrankih iz dela, se bodo tako moški kot ženske, vendar te v večjem številu, množično soočali z visokim tveganjem revščine.

Majda Hrženjak

Ukinitev državnih pokojnin in premestitev varstvenega dodatka med socialnovarstvene prejemke – omejevanje ekonomske neodvisnosti starejših žensk

Državna pokojnina, do katere so bile upravičene osebe, starejše od 65 let, ki niso imele delovne dobe in vplačanih pokojninskih prispevkov, je bila leta 2012 s spremenjenim Zakonom o socialnovarstvenih prejemkih ukinjena, varstveni dodatek, ki je bil namenjen upokojencem s prenizkimi prihodki za preživetje, pa je bil premeščen iz pokojninske blagajne v blagajno socialnovarstvenih prejemkov. Obstoječi prejemniki državne pokojnine lahko poslej prejemajo denarno socialno pomoč in/ali varstveni dodatek, če izpolnjujejo za to zakonsko določene pogoje.

Denarna socialna pomoč in varstveni dodatek sta bila z novo zakonodajo nekoliko povišana, vendar velja izpostaviti, da se po Zakonu o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev pravica do socialne pomoči in pravica do varstvenega dodatka ugotavljata na podlagi dohodkov in premoženja ne samo posameznika/posameznice, pač pa na podlagi dohodkov in premoženja vseh članov/članic gospodinjstva. Državna pokojnina tako ni več individualna pravica, to pa starejše ženske postavlja v neenakopraven položaj in ekonomsko odvisnost od partnerja oz. drugih članov gospodinjstva, ker lahko zaradi njihovih višjih dohodkov izgubijo pravico do svojega dohodka v starosti. Ukinitev državne pokojnine in prenos varstvenega dodatka v socialnovarstvene prejemke predpostavlja tudi omejevanje dedovanja oz. vračanje prejemkov s strani dedičev. Če prejemnik denarne socialne pomoči ali varstvenega dodatka po smrti zapusti dediščino, bodo morali dediči povrniti stroške prejemkov iz tega naslova ali pa bo njihova dediščina zmanjšana za vrednost prejetih prejemkov. Glede na to, da je bilo leta 2011 med prejemniki državne pokojnine 12.935 žensk in 1.237 moških, med prejemniki varstvenega dodatka pa 14.449 moških in kar 32.242 žensk, imata ukinitev državnih pokojnin in sprememba varstvenega dodatka v socialnovarstveni prejemek neprimerljivo večji učinek na ženske kot na moške.

Ob koncu leta 2011 je varstveni dodatek k pokojnini prejemalo 46.752 oseb, v letu 2012 pa je bilo na osnovi odločb CSD na mesec povprečno 13.016 prejemnikov varstvenega

dodatka, kar pomeni, da se je število prejemnikov zmanjšalo za tri četrtine. Strokovni delavci na CSD kot kategorijo prebivalstva, ki je izpadla iz upravičenosti do varstvenega dodatka, omenjajo upokojence v starosti okrog 60 let ali nekaj let manj, ki so pred letom 2012 zaradi nizke pokojnine prejemali še varstveni dodatek, posebej pa izpostavljajo osebe, ki so prejemale varstveni dodatek k vdovski pokojnini (večinoma ženske, ki so bile gospodinje). Po uveljavitvi nove socialne zakonodaje do tega niso več upravičene. Materialni položaj teh oseb so strokovni delavci na CSD izpostavili kot posebej zaskrbljujoč (Dremelj et al., 2013, str. 63).

Centri za socialno delo opozarjajo na težak položaj starejših, predvsem žensk, ki se pogosto odpovedujejo svoji pravici do varstvenega dodatka zaradi pravil nove zakonodaje o zaznambi njihovega premoženja oz. obveznosti vračanja prejemkov s strani njihovih dedičev. Tudi domovi za starejše občane so vedno manj zasedeni, saj starejši in njihovi družinski člani brez varstvenega dodatka niso zmožni plačevanja stroškov oskrbe. Hkrati pa centri za socialno delo poročajo o porastu nasilja nad starejšimi, ki ga povzročajo njihovi družinski člani.

Majda Hrženjak

Vir:

Dremelj, Polona, Smolej, Simona, Boškič, Ružica, Narat, Tamara, Rihter, Liljana, Kovač, Nadja, Kobal Tomc, Barbara (2013): **Ocena učinkov nove socialne zakonodaje. Končno poročilo.** Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo, Ljubljana.

Tveganje revščine v starosti

V Sloveniji je leta 2013 stopnja tveganja revščine za celotno populacijo dosegala 14,5 %. S starostjo stopnja tveganja revščine strmo narašča v primerjavi s celotno populacijo in je za starejše osebe (nad 60, 65 in 75 let) bistveno višja.

Stopnja tveganja revščine glede na starost, po letih

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Starost 65+	skupaj	19.0	18.3	20.3	19.3	19.5	20.9	19.6	20.5
	moški	9.8	9.2	10.7	10.4	8.6	10.5	11.7	13.2
	ženske	24.7	24.0	26.6	25.0	26.5	27.8	25.0	25.5
Starost 60+	skupaj	17.3	16.5	18.1	17.5	18.2	19.1	17.3	17.8
	moški	9.8	9.0	10.8	10.9	10.4	12.3	11.4	12.1
	ženske	22.4	21.7	23.2	22.1	23.8	24.1	21.8	22.1
Starost 75+	skupaj	23.2	23.1	25.1	25.4	25.3	27.0	24.5	26.0
	moški	11.4	9.7	12.0	11.6	10.0	12.0	12.0	12.6
	ženske	28.6	29.2	31.2	31.9	33.3	34.6	31.5	33.5

Vir: Leskošek 2014.

Pri tem izstopa podatek, da medtem ko stopnja tveganja revščine s starostjo ostaja enaka oziroma je celo nekoliko pod povprečjem za moške, za ženske stopnja tveganja revščine s starostjo zelo narašča in je pri starosti nad 75 let več kot dvakrat višja od stopnje tveganja revščine moških.

Stopnja tveganja revščine torej s starostjo znatno narašča predvsem za ženske. V EU na lestvici ekonomske neenakosti po spolu v starosti (primerjava stopnje revščine žensk s stopnjo revščine moških pri starosti nad 75 let) Slovenija zaseda drugo mesto, takoj za Litvo (Eurostat).

kot 622 evrov, med njimi sta dve tretjini žensk. V Sloveniji torej več kot polovica vseh upokojenih oseb, v večini žensk, živi pod ali tik nad pragom revščine. Spodnja tabela prikazuje število upokojenih moških in žensk, ki prejemajo pokojnine, nižje od 622 evrov (to je znesek, ki je bil v letu 2013 meja za upravičenost do prejemanja letnega dodatka). Število žensk s pokojnino nižjo, od 622 evrov, je bistveno višje od števila moških.

V letu 2013 je v Sloveniji v populaciji 210.467 starejših žensk (nad 65 let), 48.000 žensk živelo v revščini. To pomeni, da je v tej starostni skupini vsaka četrta ženska (in vsak osmi moški) žive-la v revščini. Velika večina žensk, ki živijo v revščini (30.000), je starih 75 ali več let, kar pomeni, da je med njimi revna vsaka tretja ženska. Glede na nesorazmerno višjo stopnjo tveganja revščine za starejše ženske v primerjavi z moškimi se postavlja vpraša-nje, kakšna je povezanost med različnimi segmenti ekonomske neenakosti med moškimi in ženskami, torej med plačnim in pokojninskim razkorakom ter stopnjo tveganja revščine v staro-sti. Kolikšen je vpliv slovenskega pokojninskega sistema na tako visoko stopnjo tveganja revščine za starejše ženske?

Majda Hrzenjak
in Živa Humer

Vir:
Leskošek, Vesna (2014): **Revščina žensk. Prispevek na konferenci Ženske 20 let po Pekingu.** Ministrstvo za delo, družino, socialne za-deve in enake možnosti in Ženski lobi Slovenije, 13.-14. 11. 2014, Brdo pri Kranju.

Stopnja tveganja revščine glede na tip gospodinjstva, po letih

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Enočlansko gospodinj-stvo, moški	35.3	35.1	36.8	35.9	30.3	35.8	32.3	29.2
Enočlansko gospodinj-stvo, ženske	46.4	42.7	44.6	47.3	44.7	43.0	40.1	35.5
Enostarševsko go-spodinjstvo z najmanj enim vzdrževanim otrokom	22.2	28.9	30.3	29.7	34.1	30.8	25.8	30.1

Vir: Statistični urad Republike Slovenije

Število pokojnin, nižjih od 622 evrov – meja za upravičenost do letnega dodatka

	2012			2013		
	moški	ženske	skupaj	moški	ženske	skupaj
Starostne, invalidske, družinske, vdovske pokojnine	143.191	238.960	382.151	148.983	238.402	387.385
Vse pokojnine skupaj	257.698	331.712	589.410	266.963	336.470	603.433

Vir: Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Republike Slovenije, po podatkih z dne 28.9.2012 in 27.9.2013.

Za dolgotrajno brezposelne moramo narediti več



Evropska konfederacija sindikatov (EKS) podpira odločitev evropske komisije, da se bo posvetila problematiki dolgotrajno brezposelnih. Vendar se Bruselj ne bi smel ustaviti pri dajanju predlogov državam članicam.

Komisija je v svojih smernicah članicam navedla spodbujanje prijave dolgotrajno brezposelnih na zavodu za zaposlovanje, zagotavljanje temeljite individualne ocene, s katero se najpozneje ob 18. mesecu brezposelnosti ugotovijo njihove potrebe in zmožnosti, in ponudbo pogodb o vključitvi v zaposlovanje vsem prijavljenim ob dopolnjenem 18. mesecu brezposelnosti. Gre za posamezniku prilagojen načrt za ponovno zaposlitev, lahko pa vključuje mentorstvo, pomoč pri iskanju zaposlitve, nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ter podporo za nastanitev, prevoz, varstvo otrok, zdravstveno varstvo in rehabilitacijo. Seveda Bruselj opozarja, da morajo biti »v pogodbi jasno opredeljene pravice in obveznosti tako brezposelne osebe kot tudi organizacije, ki zagotavlja podporo«.

Evropska komisija je prejšnji četrtek razglasila svojo pobudo za zaposlovanje dolgotrajno brezposelnih. Vsi, ki iščejo zaposlitev več kot od 12 mesecev, bodo do 18. meseca brezposelnosti deležni posamične ocene in načrta za zaposlitev, kar v EKS podpirajo, vendar pa ni dovolj, da to ostane le na ravni priporočila. »Pozdravljamo vsakršno aktivnost, namenjeno pomoči dolgotrajno brezposelnim. Ampak ti predlogi na razmere ne bodo veliko vplivali. Gre samo za predloge – nihče ni obvezan storiti karkoli, prav tako ni predvideno dodatno financiranje za njihovo uresničevanje, zlasti v državah, ki jih je kriza najbolj prizadela,« je ob tem povedal namestnik generalne sekretarke EKS **Józef Niemiec**.

»Dolgotrajno brezposelni potrebujejo ekonomsko okrevanje, izdatno z zaposlovanjem, ki ga bo spodbujal načrt vlaganj v zaposlovanje. Junckerjev načrt vlaganj je dober prvi korak, ampak prekratek,« je dodal. Opozoril je še, da so dolgotrajno brezposelni običajno revni, saj več kot 70 odstotkov tistih, ki so brezposelni več kot od 18 mesecev, ne prejema nadomestila za brezposelnost, taka nadomestila pa prejema že celo manj od 35 odstotkov tistih, ki so brezposelni kratek čas.

Od leta 2007 se je število dolgotrajno brezposelnih podvojilo

Po ocenah evropske komisije je dolgotrajno brezposelnih 12 milijonov ljudi v EU (oz. pet odstotkov prebivalstva).

Med letoma 2007 in 2014 se je njihovo število podvojilo, tako je skoraj polovica brezposelnih že dolgotrajno brezposelnih, v Avstriji npr. 1,5 odstotka, v Grčiji pa 19,5 odstotka.

Kar 60 odstotkov dolgotrajno brezposelnih v EU je brez zaposlitve že dve leti zapored, ob tem pa se vsako leto petina njih neha truditi z iskanjem zaposlitve in postane neaktivna.

Pri nas se je stopnja dolgotrajne brezposelnosti med letoma 2005 in 2014 povečala s 3,1 na 5,3 odstotka.

In čeprav predstavljajo polovico vseh brezposelnih, jim je namenjenih le okoli 20 odstotkov programov aktivne politike zaposlovanja. V številnih članicah nimajo dostopa do posamezniku prilagojenih storitev, le tretjina držav pa usklajuje dejavnosti zavodov za zaposlovanje in socialnih služb.

M. B.

Sus piše tudi evropskim poslancem



Sindikat upokojencev Slovenije že dalj časa opozarja na porast revščine med starejšimi prebivalci Slovenije. Ocenjuje, da je to posledica zloglasne varčevalne politike, ki je zmanjšala sredstva za socialno zaščito, pokojnine in zdravstveno varstvo. Delež revnih se je v Sloveniji povečal bolj kot v drugih članicah EU. Pod pragom revščine v naši državi živi okoli 300.000 prebivalcev.

Mednarodna organizacija dela ugotavlja, da bodo upokojenci v kar 14 članicah EU prejeli manjše pokojnine. Podobno so ugotavljali tudi delegati na sedmem kongresu Evropske federacije Ferpa, v katero se povezujejo sindikati upokojencev iz članic EU. V resolucije tega kongresa je med drugim zapisana zahteva, da morata Evropska komisija in tudi Evropski parlament v sprejete politike vgraditi čim več socialnih razsežnosti.

Vodstvo Susa je to kongresno resolucijo zato poslalo vsem osim slovenskim poslancem v Evropskem parlamentu. Kot nam je povedal **Miloš Mikolič**, sekretar Susa, so se na pismo odzvali **Tanja Fajon**, **Romana Tomc** in **Igor Soltes**.

Tomčeva je med drugim zapisala, da deluje v odboru za socialne zadeve, kjer se poglabljeno ukvarja z revščino in drugimi problemi upokojencev. Z rešitvami, ki jih predlagajo, želijo v tem odboru doseči, da bi se razmere izboljšale in bile bolj stabilne. Tomčeva se zavzema za uravnotežen pristop, ki naj bi zagotavljal ustrezno socialno okolje vključno z dostojnimi pokojninami, obenem pa primerno okolje za razvoj novih podjetniških idej. Poslanka verjame, da je to najboljše zagotovilo za močno in bogato socialno državo in dobro gospodarstvo. Da bo delovala v podporo usmeritvam Ferpe, je pisno zagotovila tudi Fajonova.

F. K.

Pomurske mlekarnе v prisilni poravnavi



Okrožno sodišče v Murski Soboti je pred dnevi uvedlo postopek prisilne poravnave za podjetje Pomurske mlekarnе, v katerem je zaposlenih okoli 150 delavk in delavcev. Za upravitelja prisilne poravnave je sodišče imenovalo **Zlatka Vilija Hohnjeca**.

Predlog za uvedbo prisilne poravnave je na sodišče vložilo vodstvo podjetja dan po tem, ko je Splošna kmetijska zadruga Ljutomer – Križevci predlagala za Pomurske mlekarnе uvedbo stečajnega postopka, ker ji dolgujejo nekaj več kot 700.000 evrov.

Pomurske mlekarnе imajo do upnikov okoli 16 milijonov obveznosti, vendar pa so v zadnjih šestih mesecih ustvarile pol milijona evrov dobička. Sicer pa so lastnice Pomurskih mlekarn v glavnem kmetijske in mlekarske zadruge, med njimi tudi zadruga, ki je vložila predlog za stečaj.

»Težav zaradi zadolženosti podjetja delavci doslej še nismo občutili. Plače prejemamo redno, dobili smo že tri četrtine regresa za letni dopust (zadnjo četrtino še pričakujemo), podjetje pa nam vrača tudi stroške prevoza in zagotavlja toplo malico, ki jo pripravljamo v podjetju,« pravi predsednik podružnice Sindikata kmetijstva in živilske industrije Slovenije v Pomurskih mlekarnah **Marjan Brodar**. »Kljub temu smo delavci zaskrbljeni za usodo podjetja in svojih delovnih mest.«

T. K.



Bodo Murini delavci zopet na suhem?

Podjetje Arum, ki nadaljuje nedokončano proizvodnjo Aha Mure v stečaju in ima od stečajnega upravitelja v najemu njene proizvodne prostore, ni podaljšalo pogodb o zaposlitvi za določen čas 67 delavkam in delavcem iz proizvodnje in 15 zaposlenim v režiji.

Tako je sedaj v tem podjetju samo še nekaj več kot 270 zaposlenih, ki jim je lastnik in direktor **Dušan Gomboc** podaljšal pogodbe o zaposlitvi do 20. oktobra. Poleg tega delavke in delavci še niso dobili plače za avgust, saj podjetju Arum primanjkuje obratnih sredstev, predvsem zaradi tega, ker so pri nas plačilni roki dolgi. V avgustu izdelano in dobavljeno konfekcijo jim bodo naročniki oziroma kupci plačali šele konec tega ali naslednjega meseca. Lastnega kapitala za izplačilo plač pa Arum, ki je bil edini pripravljen nadaljevati proizvodnjo Aha Mure v stečaju, nima dovolj. Delno bo Arumu pomagala rešiti problem Aha Mura v stečaju, vendar mora postati sklep sodišča o tem, sprejet na podlagi mnenja upniškega odbora, pravno-močen. To se bo zgodilo 13. oktobra, če se seveda noben upnik ne bo pritožil.

Delavke in delavci Aruma so negotovi in zaskrbljeni za svojo usodo. Pravzaprav nihče več ne ve, ali bo naslednji mesec še imel delo in zaposlitev.

»Mnoge sodelavke in sodelavci so na koncu z živci. Kdor takšne agonije še nikoli ni sam preživel, si težko predstavlja, kako je to hudo,« pravi predsednica podružnice Sindikata tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije (Stupis) v Arumu **Jolanka Horvat**, ki je to sindikalno podružnico vodila že v časih, ko so bile delavke in delavci zaposleni v Aha Muri in v Aha Muri v stečaju. »Grožno je!«

Horvatova razume nejevoljo, jezo in bes sodelavk in sodelavcev, saj sama že od stečaja Mure preživlja



Sindikat je za delavce naredil vse, kar je bilo v njegovi moči in pristojnosti, plač pa delavcem ne more izplačevati.

prav isto agonijo kot oni. S to razliko, da se je v vseh teh letih Horvatova na čelu podružnice Stupisa borila tudi za ohranitev čim večjega števila delovnih mest in za spoštovanje pravic vseh zaposlenih. Zato je bilo njej in drugim sindikalnim zaupnikom še težje, kot mnogim drugim.

»Danes to pri marsikateri delavki in delavcu nič več ne velja. V jezi in besu iščejo krivca za položaj, v katerem so se znašli. Najbolj prikladen za to, da nanj stresejo jezo, je sindikat, čeprav smo v Stupisu storili vse za dobro delavcev, kar smo lahko,« pojasnjuje Horvatova. »Plač ne izplačuje in tudi ne more izplačevati sindikat. Tudi pogodb o zaposlitvi ne podaljšuje sindikat. Prav tako sindikat ne vodi poslovanja in ne sklepa pogodb z naročniki. Sindikat nima čarobne paličice, s katero bi prisilil upniški odbor in sodišče, kako naj se odločijo. Sindikat samo ščiti pravice delavcev in se bori za njihovo spoštovanje. Pri najboljši volji ne vem, kaj bi naš sindikat lahko še več na-

redil za delavke in delavce, kot je že storil.«

Verbalni napadi nezadovoljnih delavk in delavcev so včasih tako grobi, neobjektivni, tendenciozni in skregani z zdravo pametjo, da je njihovo zavračanje z argumenti skoraj nemogoče. »V takšnih primerih grem ven in se zjočem, saj sem tudi jaz samo človek, ženska,« pravi Horvatova. »Čez čas se vrnem z nasmehom, čeprav je včasih prisiljen. Vendar pa moramo ostati optimisti, drugače za ohranitev proizvodnje in delovnih mest sploh ni več možnosti.«

Po svoje je Horvatova presenečena, da so nekatere delavke in delavci tako zaslepljeni ali naivni. »Sindikat je namesto njih vložil terjatve v stečajnem postopku, sindikat jim je pripravil vlogo za jamstveni sklad, sindikat si je prizadeval za izplačilo odpravnine in za izplačilo nadomestila za neizkoriščen dopust, da sploh ne govorim o tem, katere pravice bi delavci že zdavnaj izgubili, če jih ne bi ščitili sindikati na državni ravni.

Nekateri, v glavnem gre za tiste, ki niso člani sindikata, pa mislijo, da jim je vse to bog dal. Sindikat pa je dejurni krivec za vse.«

»V sindikatu Stupis si želimo, da bi podjetju Arum na lokaciji nekdanje Mure uspelo ohraniti čim več delovnih mest. Če bi propadla, verjeno na tej lokaciji ne bi bilo nikoli več konfekcijske industrije,« pravi predsednik Stupisa v Sloveniji **Jože Türkl**. »Upam, da bo mlado podjetje uspelo prebroditi porodne krče, do katerih je prišlo, ker Arum nima dovolj obratnega kapitala, plačilni roki v konfekcijski industriji pa znašajo 45 in več dni. Nekateri naročniki dobavljene izdelke plačajo šele 60 dni po dobavi. Zato vodstvo Aruma išče poslovnega ali strateškega partnerja, ki bi podjetju pomagal z obratnim kapitalom.«

Po Türklvih besedah generalni sekretar Stupisa **Anton Rozman** v sodelovanju z vodstvom ZSSS prav tako išče možnosti, da bi Arumu pomagalo najti rešitev pristojno ministrstvo oziroma kdo drug, ki bi morda od podjetja odkupil njegove terjatve do naročnikov in mu na ta način zagotovil potrebna obratna sredstva.

Kar se kritik na račun Stupisa tiče, pa tudi Türkl pravi, da je sindikat v očeh nekaterih delavcev pač dejurni krivec za vse. Običajno sindikat najbolj kritizirajo, češ da je premalo storil za delavce, ravno tisti, ki sami niso člani sindikata in ne sodelujejo v sindikalnem boju, zato tudi informacij o tem, kaj vse za delavce naredi in doseže sindikat, do njih marsikdaj ne sežejo.

T. K.



Ustanovitev podružnice SDPZ se jim obrestuje

»Maja letos smo se vozniki v našem podjetju sindikalno organizirali in se vključili v Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) v okviru ZSSS,« pravi predsednik podružnice SDPZ v transportnem in špedicijskem podjetju Frikus iz Kopra Marko Perak.

»Za vključitev v največji sindikat prometa in zvez v Sloveniji smo se odločili, ker glede na naravo našega dela potrebujemo hitre in kakovostne informacije z našega področja in ustrezno strokovno pomoč. S svojo odločitvijo smo zadovoljni, saj nas SDPZ dobro servira.«

Družba z omejeno odgovornostjo Frikus ima matično podjetje v Avstriji. Njegovi lastniki so hčerinsko podjetje v Kopru ustanovili zlasti za to, da bi izkoristili potencialne Luke Koper. Podjetje zaposluje 75 voznikov kamionov in nekaj več kot 20 delavcev v upravi, ki se ukvarjajo tudi s špedicijskimi posli.

»Vozniki večino voženj opravimo s specialnimi vozili, s katerimi prevažamo osebne avtomobile in kombije v države Zahodne Evrope, zlasti v Avstrijo, Nemčijo, Belgijo, Nizozemsko in Francijo, včasih pa tudi v Španijo. Manjše število prevozov opravimo tudi na Madžarsko, Slovaško in v še nekatere države,« pojasnjuje Perak.

Delo, ki ga opravljajo Frikusovi vozniki, ni enostavno, saj prevažajo dragocen tovor. Po Perakovih besedah gre na specialno vozilo osem mercedesov ali devet golfov. Samo naložena vozila so vredna okoli pol milijona evrov, da o vrednosti specialnega vozila niti ne govorimo. Kadar vozijo jaguarje iz Nizozemske v Avstrijo, je njihov tovor vreden več kot 600 tisoč evrov. Vozniki avtomobile v vseh vremenskih in drugih okoliščinah (sneg, led, vročina, ponoči itd.) nakladajo



Marko Perak: Delodajalci, ki na debelo kršijo delavske pravice, nelojalno konkurirajo poštenim avtoprevoznikom, saj imajo nižje stroške dela. Zato bo prej kot slej treba s prstom pokazati nanje.

in razkladajo sami, kar ni vedno enostavno. Specialno vozilo, ki ga vozijo, je dolgo od 21 do 22 metrov. Zanj in za tovor odgovarjajo ves čas transporta. Kupci pa seveda niso pripravljeni prevzeti vozila, če je na njem ena sama praskica.

»Pri delu moramo biti stoddotno zbrani in osredotočeni samo nanj. En sam napačen gib je dovolj, da voznik postane invalid, da o materialni škodi ne govorimo. Najbolj nevarno je nakladanje in razkladanje vozil po ozkih rampah v neugodnih vremenskih razmerah,« pojasnjuje Perak. »Po njih voznik ne more voziti vzvratno po ogledalih, temveč po imaginarni črti, ki si jo lahko samo predstavlja.«

Ko gre za varnost tovora, so najbolj kritični počitki med vožnjo. »Če je le možno, spimo na parkiriščih ob avtocestah, ki so varovane.

Vendar so enemu od naših sodelavcev celo na varovanem parkirišču na Češkem ukradli avto. Nepridipravi radi kradejo tudi pokrove BMW-jev, značke Mercedes in podobno. Pred časom sem prebral, da je neki Nemec z malokalibrsko puško streljal v mercedese, ker se je želel maščevati podjetju ...«

Kot pravi Perak, ima Frikus dobro zavarovan tovor in odgovornost voznikov. Vendar tudi na tem področju sindikat predlaga delodajalcu določene izboljšave v prid podjetju in voznikom.

V podružnico SDPZ v Frikusu je za zdaj vključenih 33 voznikov, vendar se število članov povečuje. Podružnica se, kot pravi Perak, zavzema za spoštovanje delavskih pravic. »Res pa je, da člani in drugi delavci marsikdaj pričakujejo nemogoče. Če niso zadovoljni s plačo, začnejo groziti, da bodo izstopili iz sindikata, kot da bi jim ta izplačeval plače. Kadar pa sindikat kaj doseže, običajno rečejo, da smo to dosegli vsi skupaj. Takšna je pač usoda sindikalistov,« pravi smeje predsednik podružnice SDPZ.

»V Frikusu sindikalno delo ni težko, ker je urejeno podjetje, ki spoštuje delovno zakonodajo. Če vodstvu podjetja z argumenti dokažemo, da določen predpis, ki je ugoden za delavce, velja tudi za naše podjetje, ga začne uresničevati. Tako je denimo podjetje na pobudo sindikata začelo voznikom plačevati dodatno

pokojninsko zavarovanje. Žal pa v Sloveniji pri vseh delodajalcih v naši dejavnosti ni tako. Mnogi šikanirajo delavce, zlasti tiste, ki bolj poznajo svoje pravice in se postavijo zanje,« pravi Perak. »O tem sem se pogovarjal že z vozniki iz Avstrije, Nemčije, Francije in nekaterih drugih držav. Tam takšnega šikaniranja in izkoriščanja voznikov ter pritiskov nanje ne poznajo. Tujci se čudijo, kako lahko država dopušča, da nepošteni delodajalci med avtoprevozniki nelojalno konkurirajo tistim, ki spoštujejo delovno zakonodajo in kolektivne pogodbe.«

Kje tiči razlog za to? »Razlog je preprost. Gre za pohlep novodobnih kapitalistov. Nekateri so v desetih letih svoj vozni park povečali z manj kot deset na več kot sto kamionov, imajo jahte, luksuzne hiše in vikende in še bi lahko našteval. Ob tem pa delavcem kratijo njihove že tako skromne pravice in tožijo, da ne morejo več poslovati zaradi večanja stroškov. Prej kot slej bo treba na takšne delodajalce, ki grobo kršijo delavske pravice in nelojalno konkurirajo poštenim delodajalcem, pokazati s prstom.«

Perak je prepričan, da marsikateri delodajalec tako zlahka krši delavske pravice tudi zaradi tega, ker so nekateri vozniki naivni. »Marsikateri voznik je najprej goljufal zase. Ko ga je delodajalec zasačil, pa ni imel druge izbire, kot da je začeli goljufati zanj. Nekateri so tudi zadovoljni, da del plače prejmejo na roke, ne zavedajo pa se posledic.«

T. K.

»Predstavljam si, da je lepo stopiti v knjigarno ali papirnico, izbirati, iskati najboljše in najlepše ter na koncu plačati. Ker zmoreš.«

(Varuhinja človekovih pravic **Vlasta Nussdorfer** v spletni kolumni Šola – učitelji, učenci in starši, 30. september 2015)

»... da je Slovenija skozi tranzicijo prišla bolje od Vzhodne Evrope, je predvsem zasluga delavskega gibanja. Delodajalci, kot vidite, pa na drugi strani še naprej vztrajajo na politiki nižanja plač in 'stroškov dela'. Želijo torej samo še povečati izkoriščanje, ne pa povečevati produktivnosti dela. Naš kapitalistični razred je zgodovinsko nesposoben.«

(Sociolog **Rastko Močnik**, »Živimo v mračnem času carske Rusije. Temu zdaj pravimo Evropska unija«, Borut Mekina, Mladina, 2. oktober 2015)

»Če ne narediš ničesar, po čemer se te zapomnijo, protest nima nobenega smisla. Zgolj z mirno hojo po mestu in s svojo lepoto predsednika vlade Mira Cerarja in kmetijskega ministra Dejana Židana ne bom prepričal, da bi storila kaj za izboljšanje razmer v kmetijstvu.«

(Kmet **Andrej Podpečan** iz Galicije pri Celju, »Če na protestu ničesar ne uspiš, je bolje, da ga ni«, Tatjana Pihlar, Dnevnik, 3. oktober 2015)

»Na migracijsko krizo lahko gledamo kot na ponazoritev evropskih strahov, sebičnosti nekaterih delov Evrope, a tudi kot poklon Evropi. Če si na stotine tisočev ljudi tako obupno želi v Evropo, ker velja za prostor miru, blaginje in svobode, potem je to največji hommage, ki je možen.«

(Direktor raziskav pariškega centra za mednarodne raziskave (CERI) **Jacques Rupnik**, »Dvom je neločljiv del Evrope«, Saša Vidmajer, Delo, Sobotna priloga, 3. oktober 2015)

»Mladostniki iz revnejših družin slabše ocenjujejo svoje zdravje, so manj zadovoljni, doživljajo več psihosomatskih simptomov, več težav in občutkov depresivnosti kot otroci iz bogatejših družin.«

(Socialna pedagoginja dr. **Helena Jeriček Klanšček** »Preveč zaščiteni, premalo odporni proti stresu«, Dnevnik, Objektiv, 3. oktober 2015)

z g o v o r n o

Zmeda v glavah

»Kakšne so bile plače gospodarstvenikov in bančnikov, ki so pridelali pet milijard slabih terjatev? Pol milijona evrov letno. Tudi 700 tisoč letno. (...) Imamo bistveno večji problem od plač slabih bankirjev. Problem je ta, da ni več verodostojnih točk, ki bi ob vprašanju, kakšna plača je primerna, sploh omogočale orientacijo v času in prostoru.«

(**Ali Žerdin**, »Dobre plače slabih bankirjev«, Delo, Sobotna priloga, 3. oktober 2015)

Pred dnevi so poslanci v državnem zboru skoraj ves dan razpravljali o predlogu sedmih sindikalnih central za spremembo zakona o minimalni plači, po katerem bi dodatke za nočno, nedeljsko in praznično delo izločili iz minimalne plače. Za to, da so poslanci sploh začeli razpravo o tem predlogu, so morali sindikati v njegovo podporo zbrati najmanj pet tisoč podpisov volivk in volivcev (dejansko

so jih zbrali preko 11.000). Za drobceno spremembo, ki bo, če jo bodo poslanci v tretjem branju sprejeli, nekaj tisoč delavcem z minimalno plačo prinesla kakšnih 50 evrov mesečno oziroma 600 evrov letno, so morali sindikati sprožiti pravo vseljudo gibanje. Če bi vse to spremljal kakšen tujec, ki razmer v Sloveniji ne pozna, bi si mislil, da je od vključenosti dodatka za nočno delo v minimalno plačo odvisna usoda Slovenije in da je to naše najbolj pomembno razvojno vprašanje.

Ob tem pa je v tej državi pred leti prejel 770.000 evrov letne plače direktor Primorja, ki je dve leti za tem propadlo. Omenjeni direktor je zaslužil mesečno toliko, kolikor bi znašali dodatki za nočno delo 1283 delavcev z minimalno plačo. Prva dama Probanke, ki je v postopku likvidacije, je leto pred fiaskom banke zaslužila 300.000 evrov letno. S tem zneskom bi poplačali dodatke za nočno delo 500

delavcem, vendar pa o teh in podobnih menedžerskih plačah ni nihče razpravljal, čeprav je že bila kriza in smo bili menda že »vsi na istem čolnu«, kot so radi razglašali menedžerji in politiki.

Januarja letos je glavni izvršni direktor slabe banke prejel 20.000 evrov plače, vsak mesec pa mu pripada tudi 9600 evrov prevoznih stroškov. Marca je dobil nagrado za lansko delovno uspešnost v višini 114.000 evrov, aprila pa še 93.000 evrov za poplačilo prispevkov v svoji domovini. Seveda pa mu pripada, tako kot vsakemu poštenemu proletarcu, še regres za toplo malico med delom.

Anarhija na področju plač je samo posledica zmede v glavah tistih, ki so imeli in imajo v rokah škarje in platno plačne politike v državi. Zanje, za nas in za državo bi bilo dobro, če bi si prebrali programske dokumente ZSSS o plačni politiki. Mogoče bi se jih kaj prijel.

Tomaž Kšela

h u m o r e s k a

Ne-ga-sratifikacija

»Vili, zakaj si danes tako zaskrbljen,« je pred dnevi pri malici Sonja iz računovodstva povprašala rezkarja Vilija.

»Kaj ne bi bil zaskrbljen, če pa se v tej državi ne moremo zediniti niti o najbolj preprostih stvareh,« je dejal Vili. »Sindikati predlagajo, naj gredo dodatki iz minimalne plače, delodajalci zahtevajo, naj ostanejo v njej. Sindikati zahtevajo, dačasni varčevalni ukrepi prenehajo veljati, minister za finance zahteva, naj ostanejo kljub rasti. Ne vem, kako bi se lahko poenotili?«

»Morda bi lahko za to uporabili igrifikacijo,« je dejala Sonja. »V Evropski uniji je sedaj zelo moderno, da pro-

bleme na različnih področjih rešujejo z igrifikacijo.«

»Kaj za vraga je zopet to – igrifikacija,« je vzkliknil Tone.

»Igrifikacija je veda, ki govori o uporabi načinov razmišljanja in mehanizmov iger na drugih področjih z namenom motiviranja udeležencev za doseganje želenih ciljev,« je pojasnila Sonja.

»Kaj je igra, že vem, samo to mi ni jasno, kaj pomeni drugi del besede – fikacija,« je zarobantil Tone.

»V tej zvezi 'fikacija' pomeni podobno kot v besedi elektrifikacija – torej, da iz elektrike nekaj nastaja, denimo električno omrežje.«

»Joj, prejoj,« ja zastokal

Tone. »Če je tako, potem so naši politiki igrifikacijo iznašli že mnogo let pred svojimi kolegi v Evropski uniji.«

»Zakaj tako misliš,« je zvedavo povprašala Sonja.

»Kaj ne vidiš, da se že 25 let igrajo z nami in z našo mlado državo,« je vzkipek Tone. »Če svojih iger in igrifikacije ne bodo nehali, bodo zaigrali državo.«

»Tone ima prav. Pri nas potrebujemo vse prej kot igrifikacijo,« je v pogovor odločno posegla kuharica Špela.

»Kaj potrebujemo,« so povprašali vsi v en glas.

»Pametifikacijo, razumifikacijo, odrastifikacijo, predvsem pa negasratifikacijo ...«

Tomaž Kšela



	POHAB-LJENJE	ZNAME-NITOST V PULI	SHANIA TWAIN	GLAS, ZVOK	DE LAVSKA NOTNOST		
					POGOD-BENA GLOBA, KAZEN	RAZŠIR-JANJE, IZZARE-VANJE	DOVOZNA POT ALI CESTA
ZDRAVNIK SPECIALIST ZA ORTOPEDIJO							
KUHANA MOČNATA JED KEPASTE OBLIKE							
REVOLU-CIONAR GUEVARA			KAPITAN JULESA VERNA				
			OROŽARNA				
MEĐENA ROSA				BIVALIŠČE UMRLIH, NAVJE			
ODLIČNA OCENA				POVABILO			
	AVTOR: MATJAŽ HLADNIK	PREČNI NOSILEC KOLES VOZILA	KUHALNIK	ALEŠ VALIČ	KOŽICA ČEZ OKO GLAVNO MESTO PALAUJA		
	INDO-EVROPSKI JEZIK						
	ULOV						
DALJŠA VRSTA PREMKA-JOČIH SE LJUDI							
					MELODIČNI OKRASEK IZ VEČ HITRIH TONOV	TEPEC, BUTEC	
						LETENJE, POLET	
IME GLAS-BENIKA VOVKA (RAAY)				NASILNI POVRACIL-NI UKREPI GUSTAV OGRIN			
NEMOŽ-NOST, NEURESNI-ČLJIVOST						TENIŠKI REKET	
HRVAŠKO NAFTNO PODJETJE			VELIKA PTICA UJEDA			EMANACIJA - razširjanje, izžarevanje PRAKRT - vsak indijski indoevropski jezik, mlajši od sanskrta ZALAZ - lov, pri katerem lovec zalezuje divjad	

Gesla iz današnje nagradne križanke napišite na kupon, ga izrežite in na dopisnici ali v pismu pošljite na naslov: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Dalmati-nova 4, 1000 Ljubljana, p. p. 97.

Nagrada je 25 evrov, zato ne pozabite napisati svojega točnega naslova in številke transakcijskega računa. Na-grajenci pa nam pošljite tudi davčno številko in navedite

davčno izpostavo. Upoštevali bomo pravilne rešitve, ki bodo prispele do ponedeljka, 19. oktobra 2015.

Pravilna rešitev iz 31. številke Delavske eno-tnosti
SPOKOJ OB REKI
Nagrado prejme: Stanka Timošek, Nova Gora 22, 2310 Slovenska Bistrica

Sudoku

Vpišite številke v prazna polja tako, da bodo v vsaki vrstici in vsakem stolpcu ter v vsakem od devetih kvadratov vse številke od 1 do 9.

8		6	4			5		
4	7		2					
				9			7	8
7		3					8	
	1					3		9
9	5			1				
					3		1	5
		8			7	9		6

DELAVSKA
NOTNOST

KUPON št. 33

Ime in priimek:

Naslov:

Kraj:

Poštna št.:

GESLO

Davčna št.: *

Davčna izp.: *

TRR: *

Namesto podatkov, označenih z zvezdico, nam lahko sporočite svojo telefonsko številko.

Novo vodstvo in nove smernice

Prejšnji teden je francoska prestolnica gostila 13. kongres Evropske konfederacije sindikatov (EKS), na katerem so izvolili novo vodstvo in na novo določili smernice delovanja. »Kakovostnih zaposlitev in ustvarjanja delovnih mest, pa tudi visokih ravni blaginje in socialne zaščite, ne more biti brez spodbujanja gospodarstva in obnove trajnostne rasti. Za to potrebujemo vlaganja in okrepljeno pogajalsko moč sindikatov,« je po izvolitvi dejal nov generalni sekretar EKS.

Kongresa, ki je potekal od 29. septembra do 2. oktobra, se je udeležilo okoli 500 delegatov iz 90 nacionalnih sindikalnih organizacij iz 39 evropskih držav in desetih evropskih sektorskih sindikalnih konfederacij. Za novega generalnega sekretarja, ki bo nasledil **Bernadette Ségol**, ki je bila za generalno sekretarko izvoljena leta 2011 na kongresu v Atenah, so izvolili **Luco Visentinija**, za predsednika EKS pa **Rudyja de Leeuwa**, sicer predsednika belgijske centrale FGTB. Namestnika generalnega sekretarja sta postala **Veronica Nilsson** iz Švedske in **Peter Scherrer** iz Nemčije, za štiri konfederalne sekretarje pa so izvolili **Liino Carr** iz Estonije, **Esther Lynch** z Irse, **Montserrat Mir Roco** iz Španije in **Thiébaute Webra** iz Francije.

Delegati so sprejeli nov manifest in akcijski program 2015-19 (z naslovom Manifest iz Pariza: Solidarno za kakovostna delovna mesta, delavske pravice in pravično družbo v Evropi). Z njima evropski sindikalisti zahtevajo, da se **gospodarska rast in nova delovna mesta postavijo na vrh prioritete**, del te usmeritve pa mora biti tudi **nova obveza Evropske centralne banke, da s svojimi politikami skrbi tudi za polno zaposlenost in trajnostno rast**. Pričakujejo tudi sprejetje **evropske direktive o minimalnem prihodku**, ki bo prinašala skupna načela za vse države članice. Brez **obnove socialnega dialoga, industrijskih odnosov in kolektivnih pogajanj ne bo šlo**, prav tako pa sta potrebna **dvig plač za vse delavce**, s čimer bo okrep-



Tega za sindikate v Evropi pomembnega dogodka so se udeležili tudi pomembni politični voditelji, npr. francoski predsednik François Hollande in predsednik komisije EU Jean-Claude Juncker.

ljeno notranje povpraševanje in tudi rast, in evropska zakonodaja, ki bo zagotovila, da bodo **delavci postali del uprav evropskih podjetij**. Delavci pričakujejo **izboljšanje socialnih pravic, tudi do prostega gibanja ob enakem plačilu za enako delo in solidarnosti z delavci migranti**. Neizogibno pa je tudi izboljšanje **usklajevanja socialnih in proračunskih politik ter politik na trgu dela** med članicami, zlasti pa med članicami evroobmočja.

»Za nami je eno od najtežjih obdobji zgodovine evropskih sindikatov. V naslednjem ob-

dobju se bomo morali še naprej upirati napadom na sindikate in izboljšati okolje, v katerem smo se znašli, ter članom priboriti konkretne rezultate,« je ob tem še dejal novi generalni sekretar EKS Visentini.

Na kongresu so pozvali tudi k ambicioznemu in zavezujočemu dogovoru o reševanju težav z onesnaževanjem na prihajajoči konferenci OZN o podnebnih spremembah, pri čemer pa pogoji za pravičen prehod delavcev v novo, okolju bolj prijazno ureditev ne smejo biti zapostavljeni. V imenu ZSSS, ki je članica EKS od leta 1999, so se kongresa

te največje evropske sindikalne organizacije udeležili predsednik **Dušan Semolič**, generalni sekretar **Pavle Vrhovec**, izvršna sekretarka **Lučka Böhm** in predsednica Sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije (Skei) **Lidija Jerkič**.

Generalni sekretar ZSSS je povedal, da je kongres EKS potekal v prelomnem trenutku, saj glede na neoliberalne politike, s katerimi so prežete ne samo desne ampak tudi socialnodemokratske stranke, Evropa potrebuje sindikate bolj kot kdaj koli. Še posebej, ker Evropi grozi dogma, da ni alternative sedanji politiki spopadanja s krizo. Zato moramo sindikati dokazati, da je druga pot rasti mogoča in uresničljiva in da je mogoče graditi družbo, ki si jo bomo vsi delili. »Ni skrivnost, da novo vodstvo vzbuja nekoliko več upanja, kot dosedanje, da se bo evropsko sindikalno gibanje reafirmiralo in bolj trdo postavljalo svoje zahteve ter vztrajalo pri njih,« je povedal Vrhovec. Seveda ob zavedanju, da EKS ni samo vodstvo v Bruslju, ampak vse njene članice, skupaj s svojimi člani in članicami po vsej EU.

M. B.

Na kongresu so sprejeli tudi vrsto izrednih izjav: ob **begunski krizi v Evropi** so pozvali k humanemu odzivu ter sprejemu ljudi, ki bežijo pred nasiljem in se zatekajo v države EU; k **solidarnosti s turškimi in kurdskimi novinarji**, ki jim turške oblasti ne priznavaajo z represijo; k bolj konstruktivnemu odzivu oblasti EU **glede varnosti in zdravja pri delu**, področja, ki ga nihče ne bi smel imeti za administrativno breme in nepotreben strošek; k **temeljitemu izboljšanju vsebin predloga Mednarodnega sporazuma o trgovanju s storitvami** (TiSA-Trade in Services Agreement), ki nadalje liberalizira in komercializira številna področja življenja (npr. javne storitve, kakršni sta zdravstvo in socialno varstvo) in niža dosežene pravne standarde, pa tudi izboljšanju samih pogajanj; k **solidarnosti z grškimi delavci**, ki tudi po petih letih krize ne vidijo konca socialno-ekonomskega nazadovanja; k **prevladi političnega zastoja na Severnem Irskem**; in k aktivnostim **proti kampanji konzervativnih oblasti v Veliki Britaniji**, ki napovedujejo referendum o izstopu iz EU, in posebni obravnavi, ki jih za Veliko Britanijo zahteva tamkajšnja oblast.