

poklic, da si vseskozi na terenu, ne veš, kdaj začneš in kdaj končaš,« nepredvidljivost poklica opiše sogovornica. Tudi plače, ki so malo nad minimalno, niso po njenem tako dobre, kot so bile nekoč, s tem pa je padel tudi ugled poklica. Pismonoše morajo namreč svoje delo opravljati ne glede na letni čas, in to v vseh vremenskih razmerah.

Ker je delavcev manj, so znali sindikati na račun pomanjkanja kadra marsikaj iztržiti, pravi Majda Stubelj, »čeprav še vedno premalo«, dodaja. Poslovodstvo se po njenem premalo zaveda, da je v službi ljudi premalo, še posebej se to pozna v času, ko je več karanten, izolacij in bolniških odsotnosti. Vsako jutro znova je treba potem pomanjkanje sproti reševati. Seveda so zaradi nepričakovanih odsotnosti bolj obremenjeni tisti, ki delajo, zato izgorevajo.

Našo sogovornico tudi moti praksa, da se odsotnosti, ki so vendarle znane tudi vnaprej, začne nadomeščati prepozno. Takoj, ko nekdo na primer da odpoved, bi morale steči aktivnosti za pridobitev novega delavca, a se to ne zgodi. To ne velja le za pismonoše, temveč tudi za delovna mesta v manipulaciji. SDPZ sicer na področju kadrovskih načrtov dela veliko in bo še. »Poslovodstvo pa bo moralo nekaj storiti, da bo ta poklic bolj privlačen, zlasti s finančnega vidika,« poudari sogovornica in doda, da so se s socialnim dialogom določene stvari vendarle spremenile, a je to očitno premalo.

»Tudi mladi niso kot mi, oni zamenjajo službo tako rekoč čez noč,« še pove.

Sami vidimo pretežno krivdo pri vodstvih zavodov, ki se sploh ne potrudijo nadomestiti odhajajočih delavk in delavcev, ampak se njihova dela in naloge prerazporejajo med druge v smislu 'boste že zmogli'. Kljub stalnim opozorilom in pozivom sindikata!

Pomanjkanje delovnih mest za nedoločen čas se večinoma rešuje z zunanjimi sodelavci, z espeji, plačanimi po avtor-

» **Počasi, a vztrajno se je izpraznil bazen razpoložljive delovne sile, ki bi želela voziti tovornjake v razmerah ne samo nepredvidljivega plačila za delo, ampak tudi v neugodnem delovnem času.**

skih pogodbah in pogodbah o delu, ki so precej dražji! Poleg tega so pogodbe z zunanjimi sodelavci - za načrtovanje v repertoarnem gledališču - zanje premalo zavezujoče. Oblikovalec luči na primer ni zavezan, da oblikuje luč tudi na gostovanjih, kjer se moramo prilagoditi manjšim odrom z manjšo tehnologijo in podobno. Že nekaj let se v Sindikatu Glosa SNG Nova Gorica trudimo v nasprotni smeri, v smeri poenotenja sistemizacij gledališč ter njihovih dopolnitev z ustreznimi delovnimi mesti (z boljšim plačnim razponom), ki omogočajo javnim zavodom temeljitejšo izrabo zaposlenih za nedoločen čas, ki so za svoje delo tudi primerno plačani.

Na primer, 'prestop' Frizerke - lasuljarke V' z NPK (nacionalno poklicno kvalifikacijo) v 'Oblikovalko maske VI', ob povišanju plačnega razpona, omogoča in nalaga delavki tudi oblikovanje ... Ne trdim, da so zunanji strokovnjaki, espeji, nepotrebni, vendar bi morali zanje poskrbeti temeljiteje, z zaposlitvijo. Seveda pa se redkokateri uveljavljeni espejevec ('Oblikovalec zvoka in videa', zaposlen v gledališču, ima na primer razpon plačnih razredov zgolj 22-32) zadovolji s plačo v javnem zavodu. Delovna mesta v tehničnem sektorju uprizoritvenih dejavnosti so večinoma premalo plačana, ob zaposlovanju pa se preredko uveljavlja drugi odstavek 19. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS), ki omogoča, da se delavcu ob zaposlitvi ali premestitvi na drugo delovno

mesto pravilno ovrednoti njegovo minulo delo (dodeli se lahko do pet plačnih razredov višja osnovna plača, in sicer ob soglasju ustanovitelja - financerja). Obstoje repertoarnega gledališča - na katerem temelji vsa slovenska gledališka zgodovina - je v današnjih časih izredno vprašljiv. Vdor privatnega v javno pomeni veliko težavo pri planiranju in igranju predstav, kar je naš edini cilj. Ravno tako neprestano očitjanje t. i. 'minusa ur' delavcem izhaja iz nepravilnega planiranja delovnega časa oziroma delovnega procesa, ne pa iz nepotrebnih delovnih mest. Tudi preveliko število premier in premalo odigranih predstav pomeni neprestano ločevanje

Glosa: Kadrov ne nadomeščajo

GIOSA
Sindikat kulture in narave Slovenije

Igralec **Radoš Bolčina**, predsednik Sindikata

Glosa Slovenskega narodnega gledališča Nova Gorica, nas opozori na prav poseben problem pomanjkanja kadra v njihovi dejavnosti: »Seveda tudi pri nas v gledališču prihaja do postopnega ukinitja določenih delovnih mest in števila izvajalcev na njih, kot je določeno z aktom o sistemizaciji. Začuda večinoma v 'operativi' - na in ob odru -, medtem ko se delovna mesta v upravi širijo. Tako smo na dolgi rok, v približno desetih letih, ostali kar brez dveh odrskih delavcev, mizarja, šepetalke, polovice garderoberke in celo dramskega igralca.





umetniškega in tehničnega sektorja. Oba se namreč konstruktivno združita le ob odigravanju uspešne predstave. Najhujši problem in veliko žalost pa pomeni najemanje prekarcev, študentov, upokojencev ali mešanje delovnih mest znotraj zavoda po principu 'in ostala dela po nalogu delodajalca'. To prinaša v javne zavode nacionalnega pomena neresen odnos do

» **Tudi v gledališču prihaja do postopnega ukinjanja določenih delovnih mest in števila izvajalcev na njih, kot je določeno z aktom o sistemizaciji.**

poslanstva, zaradi katerega so ustanovljeni. Z velikimi obljubami so 'na projekt' zaposleni prekarni delavci, ki delajo za majhno plačilo, ponavadi kmalu nepotrebnih in se jih pozneje zamenja z novimi delavci, ki niso redno zaposleni in so še cenejši ter delajo pod še manj ugodnimi pogoji. Težava pa je tudi v neupoštevanju organizacije samih javnih zavodov. Krovni in interni akti javnih zavodov sicer omogočajo kaskadno hierarhijo zaposlenih in natančno določajo njihovo odgovornost, a se v resničnem življenju to ne uresničuje oziroma se celo zlorablja. Posebno težavo predstavljajo politično nastavljeni vodstveni kadri, ki niso strokovni in usposobljeni za vodenje javnega zavoda.«

Pomembna vloga sindikata

Radoš Bolčina vidi pri vsem tem pomembno vlogo sindikata: »Mislim, da sam plačni sistem javnih uslužbencev – z redno delovno uspešnostjo ter s povečanim obsegom dela, z možnostjo prerazporeditev na bolje plačana delovna mesta, z omenjenim drugim odstavkom 19. člena ZSPJS, z vpeljavo novih, bolj vrednotenih delovnih mest v sistemizacijah – omogoča pravilno vrednotenje dela. Seveda pa je vse to, na žalost, odvisno samo od volje in prosvetljenosti delodajalca. Sindikat ima tukaj še posebno pomembno vlogo opozarjanja in uveljavljanja delavskih, ekonomskih in socialnih pravic.

Vztrajati moramo pri pravilnem vrednotenju in nagrajevanju dobrega dela in strokovnosti na osnovi zakonodaje, podzakonskih predpisov in kolektivnih pogodb. Ne podpiramo pa nagrajevanja na osnovi političnega vpletanja, zvez in poznanstev, osebnih simpatij, nepotizma ... Takšno nagrajevanje dokazano povzroča deficite strokovnosti, povzroča razkole v kolektivih ter daje vladajočim pravico, da javne zavode označujejo kot slabo vodene in napol privatne združbe, ki zanič delajo in se zgolj napajajo iz javnih jaslji. Oblast ima namreč nepretrgane ambicije otesti se finančnega bremena vzdrževanja mreže javnih zavodov v kulturi, ki so temelj narodove identitete in v brezpogojnem nacionalnem interesu. Delovna mesta se tako počasi, a vztrajno poslabšajo, zaradi česar so obstoječi delavci

in ustvarjalci vse bolj obremenjeni in izgoreli, da o posledičnem izginjanju varnega, zdravega in spoštljivega delovnega okolja niti ne govorimo.« In kako vendar naj takšno gledališče sploh še drži ogledalo družbi, se še sprašuje in zaključi, da je tudi v drugih slovenskih teatrirh podobno. »Imamo pa v našem gledališču svežo direktorico in z njo upanje, da se bo lotila urejanja zadev,« je optimističen.

Svobodni sindikat: Priložnost za sindikalni boj



Mirsad Begić, predsednik Svobodnega sindikata Slovenije, o pomanjkanju delavk in delavcev razmišlja

takole: »Pomanjkanje kadrov oziroma visoka frekvenca menjavanja delavcev je lahko zavestno načrtovana in subjektivno gnana ter s tem še ena od deviacij sodobnega nazadnjaškega menedžmenta

» **Človek ima na voljo vse manj možnosti vplivanja na delovne in življenjske razmere.**

in neustreznih družbenih razmer (ij), ali pa je posledica bolj objektivno zaznanih slabše organizacije, težkega dela, neustreznih odnosov in pretiranih pričakovanj, kar je znak slabega menedžmenta. Človek ima na voljo vse manj možnosti vplivanja na delovne in življenjske razmere, odhod iz slabih in iskanje boljših razmer je ena od redkih možnosti posameznikovega vpliva na osebni položaj, ki pa jo skušajo skrbniki sistema vse bolj onemogočiti. Sicer pa je vsako stanje priložnost za sindikalni boj. Posebej dobra priložnost pa je tisto stanje, ko ima človek pred sabo nekaj boljših priložnosti, stanje, ki daje človeku na videz boljši položaj, ali pa stanje, ko ima človek občutek, da ima vse boljši položaj. Vprašanje pa je, ali smo voljni iz katerega koli stanja črpati navdih in spodbudo za naša prizadevanja, še bolj pa, na kakšna prizadevanja oziroma za kakšne boje smo pripravljene – ko ljudje menimo, da smo na boljšem, smo praviloma le redko pripravljene zaostri svoj trud, in mogoče je čas, da temu ustrezno tudi prilagodimo svojo držo, aktivnosti in retoriko.«

Mojca Matoz

de delavska enotnost

GLASILO ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Tematska številka | Februar 2022 | Letnik: 81

Poštnina plačana pri pošti 1102 Ljubljana 89Š

SINDIKAT GLOSA
DALMATINOVA 4
1000 LJUBLJANA



**Kam so šli vsi delavci
in delavke?**