



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

6. KONGRES ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Ljubljana, 7. december 2012

PROGRAM

ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

P R O G R A M

ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

- I. NAŠE TEMELJNE VREDNOTE SO SOLIDARNOST, SOCIALNA PRAVIČNOST IN ČLOVEŠKO DOSTOJANSTVO
- II. GOSPODARSKA POLITIKA IN TRAJNOSTNI RAZVOJ
- III. TRG DELA, DELOVNA RAZMERJA IN ZAPOSLOVANJE
- IV. POLITIKA IN SISTEM PLAČ
- V. SOCIALNA POLITIKA
- VI. SOCIALNI DIALOG IN KOLEKTIVNA POGAJANJA
- VII. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU
- VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU
- IX. ENAKE MOŽNOSTI
- X. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE
- XI. MIGRANTI IN NJHOVO VKLJUČEVANJE V DELOVNO IN ŽIVLJENJSKO OKOLJE
- XII. MEDNARODNA DEJAVNOST
- XIII. KREPIMO STROKOVNOST, ŠTEVILO ČLANOV NAŠIH SINDIKATOV IN NOTRANJO TRDNOST NAJVEČJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE V DRŽAVI

I. NAŠE TEMELJNE VREDNOTE SO SOLIDARNOST, SOCIALNA PRAVIČNOST IN ČLOVEŠKO DOSTOJANSTVO

Temeljni namen in cilj delovanja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je braniti socialno pravičnost in človeško dostojanstvo. Naš cilj ostaja boj za vsakega posameznika, ki mu v naši organizaciji omogočamo integracijo v množico, v kateri bo našel varnejše zatočišče pred interesi kapitala, kjer je edino merilo uspešnosti dobiček.

Delavke in delavci ter upokojenci se združujejo v sindikate znotraj Zveze svobodnih sindikatov Slovenije s ciljem, da so skupaj močnejši v borbi za boljše plače, dostojne pokojnine, varne in zdrave delovne pogoje, da so uspešnejši pri vplivanju na sprejemanje takšnih zakonov, ki jim zagotavljajo človeka dostojno življenje.

Zato je pomembno biti član sindikata v naši organizaciji, ki se bo tudi v prihodnje učinkovito borila za uveljavljanje interesov slehernega člana naših sindikatov. Vsak član sindikata je za nas enako pomemben, za vsakega se bomo borili enako, ne glede na njegov spol, veroizpoved, ekonomski status, spolno usmerjenost ali državljanstvo. Edino vodilo našega delovanja so namreč človeško dostojanstvo in potrebe našega članstva, zato smo ustanovljeni, zato bomo obstali tudi v prihodnje. Politične barve na oblasti se spreminjajo, naše temeljne usmeritve in vrednote ostajajo in zato člani sindikatov ostajajo pripadni svojim sindikatom in Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije.

Človeško dostojanstvo je neločljivo povezano z za vse enakimi možnostmi, ki jih morajo imeti ljudje, da kot posamezniki sodelujejo v življenju družbe in gospodarstva. Pogoj za to pa je socialna pravičnost, brez katere ni niti svobode niti dostojanstva. V Sloveniji socialna pravičnost in človeško dostojanstvo nista več samoumevna. Za Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije je človeško dostojanstvo neločljivo povezano z zaposlitvijo. Nezaposlenost, zaposlenost za določen čas, negotove oblike dela, slabe delovne razmere in plače pod eksistenčnim minimumom so napad na človeško dostojanstvo. Delavec vse bolj postaja le stroškovni dejavnik, zmeraj manj je za svojega delodajalca človeško bitje. V naši družbi ogrožajo dostojanstvo tudi neenake možnosti za izobraževanje, revščina ter sramotne razlike v dohodkih in bogastvu, zaradi katerih je vse več ljudi izključenih iz družbe.

Zaradi tega naš cilj ostaja ustavno opredeljena, v praksi pa vse manj udejanjena socialna država. Socialna država, v kateri je vodilno načelo človeško dostojanstvo tudi v razmerah ekonomske krize, hitro napredujoče svetovne gospodarske konkurence in vse večje individualizacije družbe.

Nenehne napovedi in grožnje mnogih delodajalcev in politikov po demontaži socialne države in ustvarjanje vzdušja, v katerem je vsak posameznik v celoti sam odgovoren za svoj socialni položaj, zavračamo in napovedujemo še odločnejši boj proti vsem oblikam socialne nepravilnosti s ciljem zagotavljanja osebnega dostojanstva vsakemu posamezniku v naši

družbi. Ostro se bomo upirali vsem nadaljnjim napadom na socialno državo pod pritiski tistih daljnovidnih in dolgoročnih ekonomskih napovedi, katerih cilji so predvsem ustvarjanje velikih dobičkov in koncentracija bogastva pri posameznikih.

V Sloveniji moramo razviti koncept »dobrega počutja pri delu«, v katerem bo vsaka delavka ali delavec zaščiten pred zdravstvenim tveganjem, poklicnimi boleznimi in psihosocialnimi obremenitvami kot sta mobing in stres ter nesrečami pri delu. Koncept, v katerem zaposleni ne bo prihajal na delo s strahom, ampak zadovoljen. Koncept, v katerem bo delavec lahko sodeloval pri uvajanju ali spreminjanju organizacije dela, v katerem bodo njegovo znanje, spretnost in usposobljenost kar najbolj izkoriščene in v katerem bo za svojo delavnost ustrezno plačan in spodbujan. Koncept, v katerem bo delavcu omogočeno usklajevati delovno in družinsko življenje.

Razviti moramo sodobno pojmovanje polne zaposlenosti, ki temelji predvsem na enakosti spolov, visoki kakovosti delovnih mest, pravici do vseživljenjskega učenja in na pravici do izbire na trgu dela, ki mora biti odprt za vse, da bi tako povečali stopnjo aktivne vključenosti delavcev, uvedli dostojne socialne standarde za povečanje kakovosti dela in zaščite delavcev, na drugi strani pa moramo odločno zavračati vse bolj negotove pogoje zaposlovanja.

Delavke in delavci, njihove družine in upokojenci, ne po lastni krivdi, plačujejo zelo visoko ceno za nepremišljene in požrešne ekscese v poslovnem svetu, še zlasti v bankah; brezposelnost narašča, negotovo delo in revščina se širita, kupna moč se zmanjšuje in javni dolg se povečuje. Želimo živeti v Evropi, ki bo v ospredje postavljala ljudi, ne pa trgov. Nočemo Evrope, ki bo blaginjo ljudi zamenjala za blaginjo bank in finančnih institucij! Rešitev iz sedanje krize je možna le, če bodo naši politiki in delodajalci vse svoje sile usmerili na dostojanstvo ljudi in njihovo blagostanje! Zato od njih zahtevamo: dajte prednost ljudem in ne kapitalu!

Krizo bomo premagali, če bodo pri nas in v svetu zavladata drugačne vrednote, in sicer skrb za blaginjo vseh ljudi, solidarnost, družbena odgovornost kapitala in skrb za okolje. Le na ta način bomo lahko prepričali, da se prihodnje generacije ne bodo srečale s podobno krizo.

Ekonomski razvoj Evrope ne more temeljiti na nizkih plačah in na negotovih delovnih razmerjih: prihodnost Evrope moramo graditi s priznavanjem strokovnosti, z višjimi plačami, s trajnejšimi in dostojnimi delovnimi razmerji, s spoštovanjem delovnih pogojev, z zagotavljanjem zaposlovanja mladih, s pravičnejšo porazdelitvijo bogastva. Zaposlovanje mladih na kakovostnih delovnih mestih mora postati prednostna naloga vseh evropskih vlad in tudi naše!

Vlada se mora odzvati na krizo tako, da bo gospodarstvo postavila na zeleno pot. Oblikovanje zelenih delovnih mest in ukrepi za zagotovitev prehoda na okolju prijazno proizvodnjo so osrednjega pomena za doseganje potrebnega zmanjšanja ravni emisij toplogrednih plinov in pomemben prispevek k izhodu iz krize. Vlada mora pripraviti strategijo za zeleno

gospodarstvo, takšno, ki bo varovalo okolje, občutno zmanjšalo vpliv na klimatske spremembe in odpiralo nova kakovostna delovna mesta.

Javne storitve so izjemno pomembne za socialno in ekonomsko kohezijo. Takšne storitve morajo biti visoko kakovostne in dostopne vsakomur. Zato se bomo uprli vsakršni privatizaciji ali liberalizaciji teh storitev in zahtevali za njih čvrsto zakonsko podlago, ki bo javne storitve, predvsem javno zdravstvo in šolstvo, naredila nedotakljive pred napadi tržnih sil.

Produktivna vloga socialne politike je značilna za Evropski socialni model, ki temelji na skupnih vrednotah kot so solidarnost in kohezija, enake možnosti in boj proti vsem oblikam razlikovanja, ustrezni zdravstveni in varnostni pogoji na delovnem mestu, splošen dostop do izobraževanja in zdravstvenega varstva, kakovost življenja in kakovost zaposlitve, trajnostni razvoj in vključevanje civilne družbe. To so vrednote, ki nas vodijo pri opredelitvi za socialno tržno gospodarstvo! Socialno tržno gospodarstvo je odgovor na povsod prisotne težnje po povečevanju konkurenčnosti na podlagi zmanjševanja delavskih in socialnih pravic, kar je povsem nesprejemljivo, ne le s človeškega in socialnega stališča, ampak je tudi dolgoročno ekonomsko neučinkovito. Enostranski pristopi k reševanju ekonomske krize, izključno z rezanjem ekonomskih in socialnih pravic prebivalcem, dokazljivo ne dajejo rezultatov, zato bomo tudi v prihodnje uporabili vsa sredstva sindikalnega boja za ponovno vzpostavitev socialne pravičnosti v Sloveniji in Evropi. Pri tem se bomo še aktivneje vključevali in tudi spodbujali ustrezne sindikalne aktivnosti v regiji in širši Evropi.

Samo s krepitvijo svoje identitete in socialne vizije lahko Evropa odigra ključno vlogo v globalizaciji, tako da podpira trajnostni razvoj ter zagovarja mir, demokracijo in človekove pravice, z namenom ustvariti stabilna in primerna delovna mesta ter doseči svobodno uresničevanje socialnih in sindikalnih pravic. Zavračamo, da bi v svetu prevladovala samo globalizacija kapitala in blaga in zahtevamo, da se vzpostavi tudi globalizacija socialne pravičnosti in udeležba delavcev v poslovnih rezultatih!

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije ne želimo živeti v državi, v kateri bi lastninske pravice prevladale nad pravicami ljudi! Želimo živeti v prihodnosti, v kateri bodo delovna mesta, pokojninske, socialne in druge človeka dostojne pravice pripadale vsakemu človeku, v prihodnosti, v kateri bodo sindikati, povezani z drugimi naprednimi družbenimi gibanji, nadzorovali konservativne sile ter neobrzdani kapitalizem, v prihodnosti, v kateri bodo prevladovale naše vrednote: demokracija, solidarnost, socialni dialog in strpnost. Želimo živeti v državi, v kateri bo beseda delo pomenila pravice in v kateri bo bogastvo pravično porazdeljeno med vse! Želimo živeti v socialni državi, v kateri bodo o njenem razvoju in vrednotah odločali njeni državljani in ne demokraciji oddaljeni centri moči, katerih politiko narekujejo interesi kapitala. V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije bomo naredili vse, da se ustavi plenilski pohod privilegiranih skupin in posameznikov na slovensko gospodarstvo, katerega posledica je njihovo bogatenje in siromašenje delavk in delavcev. Zato bomo

zahtevali ponovno vzpostavitev učinkovite pravne države, v kateri bo vsak odgovarjal za nezakonita ravnanja in kjer bo odgovornim za propad podjetij in delovnih mest za zmeraj onemogočeno vodenje podjetij. Cilj razvoja v Sloveniji ne sme biti ekonomsko bogastvo, ampak socialna pravičnost in splošno blagostanje vseh.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo tem ciljem dala svoj prispevek! Kot socialni partnerji bomo interese naših članov uveljavljali v okviru socialnega dialoga in drugih metodah našega delovanja in s tem še naprej opravljali vlogo najpomembnejšega varuha socialne države. Solidarnost bo ključnega pomena za vse, kar bomo počeli v prihodnosti! Za uresničitev teh ciljev potrebujemo močno Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije! Vsak delavec potrebuje sindikat in sindikat potrebuje njega!

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije se s tem programom zavezuje tako opredeljeni celoviti viziji socialne pravičnosti in človeškega dostojanstva.

II. GOSPODARSKA POLITIKA IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

Trajnostni razvoj vključuje razvoj z vidika okolja, demografskih značilnosti, tehnološkega razvoja, socialne stabilnosti, zdravja, konkurenčnosti, vzdržno naravnane potrošnje in finančne vzdržnosti. Zato se mora Slovenija razvojno usmeriti v model trajnostnega razvoja, ki bo medgeneracijsko odgovoren in pravičen razvojni model ravnovesja med gospodarstvom, socialo in okoljem. Skupne rešitve je potrebno iskati v smeri ekološke naravnosti celotnega gospodarstva in v uvajanju zelenih tehnologij.

1.

Prepričani smo, da je višja stopnja gospodarske razvitosti in zaposlenosti podlaga za izboljšanje socialne varnosti, zmanjšanje socialnega tveganja za najranjlivejše skupine, hitrejši razvoj najbolj zaostalih regij in povečanje kakovosti okolja. Višja stopnja gospodarske razvitosti bo zagotovila kakovostnejše življenje in človekov razvoj. Gospodarska kriza kot posledica finančne krize je močno prizadela slovensko gospodarstvo, zato je potrebno pripraviti trdnejše temelje za prihodnost industrijskega in storitvenega sektorja ter se usmeriti v trajnostni razvoj. Ostri varčevalni ukrepi kot glavni izhod iz krize siromašijo razvoj in poglobljajo krizo.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije:

- bomo zahtevali, da se konkurenčnost slovenskega gospodarstva gradi na vlaganju v znanje, kakovostnih delovnih mestih in dobro plačanih delavcih,
- si bomo prizadevali za spodbujanje in razvoj inovativnega okolja z davčnimi in ostalimi spodbudami,
- si bomo prizadevali za ukrepe spodbujanja tehnološkega razvoja, izobraževanja in usposabljanja. Podprli bomo naložbe in strateške projekte, ki so naravnani razvojno

in trajnostno in ki s povezovalnimi mrežami ugodno učinkujejo na regionalni, nacionalni ali mednarodni ravni,

- bomo zahtevali učinkovitejše črpanje EU sredstev,
- bomo podpirali spodbude za povečanje investiranja sredstev v razvoj zelenih tehnologij in zelenih projektov. Prav tako bomo zahtevali razvoj podpornega okolja za ustvarjanje novih zelenih delovnih mest v gradbeništvu in lesarstvu, predvsem iz naslova energetske obnove zgradb (spodbude in ukrepi za izboljšanje energetske učinkovitosti javnih in zasebnih nepremičnin),
- bomo podpirali spodbude za učinkovito rabo energije in obnovljive vire (hidro in sončne elektrarne, biomasa, geotermalna energija itd.),
- si bomo prizadevali za sprejem dinamične industrijske politike, ki bo podpirala razvoj nosilnih panog slovenskega gospodarstva, kot je na primer panoga kovinske in elektroindustrije, ter drugih sektorjev prihodnosti, ki bodo prinašali delovna mesta in rast,
- bomo predlagali sprejem Strategije od hloda do izdelkov – od gozda do industrije ter sprejem lesa za surovino nacionalnega pomena. Potrebno je namreč povečati volumen predelanega lesa v Sloveniji in povečati delež hlodovine predelane v sodobnih obratih,
- se bomo zavzemali za povečanje lokalne samooskrbe s pripravo ustreznih javnih razpisov iz vseh interdisciplinarnih področij, ki so vezani na kmetijsko proizvodnjo in prodajo.

2.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije bomo podpirali sprejem ustrezne strategije in politike upravljanja z državnim premoženjem ter načinom ravnanja z lastniškimi deleži, s katerimi razpolagajo banke v državni lasti z namenom doseganja hitrejše gospodarske rasti in učinkovitejšega razvoja Slovenije ter ohranjanja in odpiranja novih kvalitetnih in trajnostnih delovnih mest.

3.

Podpirali bomo učinkovitejšo izvedbo infrastrukturnih projektov ob doslednem varovanju javnega interesa.

4.

Zahtevali bomo, da mora država ohraniti lastništvo v najbolj vitalnih delih gospodarstva, v gospodarskih javnih službah ter javnih zavodih, ki so nujni za življenje in delo vseh prebivalcev Slovenije.

5.

Ohranjanje cenovne stabilnosti veliko prispeva k višjemu življenjskemu standardu, stabilni gospodarski rasti in visoki zaposlenosti. Navadno inflacija in deflacija najbolj prizadeneta najrevnejše skupine v družbi, saj imajo te najmanj možnosti, da se zavarujejo pred njunimi učinki. Stabilne cene zato krepijo socialno kohezijo in stabilnost.

Zahtevali bomo nadaljevanje uresničevanja omejevalne politike reguliranih cen (komunalne storitve, energenti) in blaženje prekomernih vplivov nihanja cen nafte (preko trošarin na tekoče gorivo) in cen drugih energentov.

6.

Socialno podjetništvo krepi družbeno solidarnost, spodbuja sodelovanje ljudi in prostovoljsko delo, krepi inovativno sposobnost družbe za reševanje socialnih, gospodarskih, okoljskih in drugih problemov. Zagotavlja dodatno spodbudo proizvodov in storitev, ki so v javnem interesu, razvija nove možnosti zaposlovanja, zagotavlja dodatna delovna mesta ter socialno in poklicno integracijo najbolj ranljivih skupin na trgu dela.

Zato se bomo zavzemali za razvoj podpornega okolja, v katerem bo socialno podjetništvo zaživelo; s tem se bo povečal delež delovnih mest, ki jih ta sektor zagotavlja. Od vlade bomo zahtevali, da nameni več pozornosti in spodbud novim podjetniškim oblikam, kot so kooperative, zadruga, socialna podjetja in druga podjetja, ki so v lasti zaposlenih.

7.

Ustrezna fiskalna politika prispeva h gospodarski rasti in trajnostnemu razvoju. Konsolidacija javnofinančnega primanjkljaja in javnega dolga le s krčenjem javnofinančnih odhodkov dolgoročno ni vzdržna, saj prizadene ljudi z nizkimi in srednje visokimi dohodki.

8.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije si bomo prizadevali za uveljavitev družbene odgovornosti podjetij, ki pomeni odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo. Spoštovanje veljavne zakonodaje in kolektivnih pogodb med socialnimi partnerji je predpogoj za izpolnjevanje te odgovornosti.

Družbena odgovornost podjetij je koncept, po katerem podjetja k poslovnim ciljem prostovoljno dodajajo tudi cilje, ki koristijo širšemu družbenemu okolju. Zato bomo spodbujali lastnike in direktorje podjetij, da vzpostavijo postopek za vključevanje socialnih, okoljskih in etičnih vprašanj ter vprašanj človekovih pravic in potrošniških vprašanj v svoje poslovanje in osrednjo strategijo, v tesnem sodelovanju z vsemi interesnimi skupinami. Zavzemali se bomo, da bo družbena odgovornost podjetij postala sestavni del ugotavljanja uspešnosti poslovanja ter delovanja podjetij.

Za nas bo družbeno odgovorno podjetje tisto, ki bo zagotovilo dosledno spoštovanje veljavne zakonodaje in temeljnih konvencij Mednarodne organizacije dela v celotni poslovni verigi. Podjetja morajo voditi pravično zaposlitveno politiko in spoštovati temeljne človekove pravice, zlasti kadar je njihova proizvodnja zunaj Evropske unije.

Družbena odgovornost podjetij je pomembna tudi pri javnih razpisih, ki morajo vsebovati tudi socialne in okoljske vidike. Zato bomo zahtevali od Vlade RS ter od drugih organov in

organizacij, ki pripravljajo javne razpise, da v njih vključijo tudi kakovostna socialna in okoljska merila. Pri presoji ponudb, prispelih na javni razpis, ne sme biti glavno merilo le najnižja ponudba, ampak tudi spoštovanje okoljskih in socialnih standardov.

III. TRG DELA, DELOVNA RAZMERJA IN ZAPOSLOVANJE

Temeljno vodilo našega delovanja na področju urejanja trga dela v Sloveniji je, da se morajo vse spremembe na tem področju obravnavati v okviru socialnega dialoga, odločitve in vsi temeljni dokumenti pa sprejemati s soglasjem socialnih partnerjev. Zavzemali se bomo, da bomo socialni partnerji, zlasti sindikati, v čim večji meri vključeni v njihovo izvajanje, saj bo le na ta način možno doseči učinkovitost sprejetih ukrepov in povečati pravno varnost.

Visok delež sive ekonomije in nizka raven spoštovanja pravic delavcev sta med drugim tudi posledica nespoštovanja delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb. Zato bomo zahtevali sprejemanje takšnih ukrepov, ki bodo prispevali k zmanjšanju kršitev delovnopravne zakonodaje in povečali učinkovitost delovanja pravne države, zlasti pa sprejetje ukrepov, ki bodo povečevali učinkovitost delovanja Inšpektorata za delo RS. V okviru zagotavljanja spoštovanja delovnopravne zakonodaje in zmanjševanja deleža sive ekonomije si bomo prizadevali za aktivnejšo vlogo sindikatov. Tudi na formalni ravni.

Delovali bomo v smeri, da se na trgu dela oblikujejo in zagotovijo takšne razmere, ki bodo omogočale čim hitrejše vključevanje mladih v dostojne zaposlitve, zmanjševale dolgotrajno brezposelnost starejših, omogočale ohranitev zaposlitve vsem, ki bodo to želeli. Zavzemali se bomo za oblikovanje sistema pravic iz dela in delovnega razmerja, ki bodo v pogojih globalizacije in finančne krize delavcem zagotavljale visoko raven socialne in ekonomske varnosti. Globalizacija, reševanje finančnih kriz in zagotavljanje konkurenčnosti gospodarstva ne smejo temeljiti na zniževanju delavskih in socialnih pravic.

Nasprotovali bomo kakršnimkoli sistemskim spremembam delovnopravne zakonodaje, ki bi povečale negotovost ali poslabševale položaj delavcev v delovnem razmerju. Zavzemali se bomo za odpravo anomalij na trgu dela in za sprejetje tistih ukrepov in zakonskih rešitev, ki bodo onemogočali, preprečevali in zmanjševali kršitve delovnopravne zakonodaje ter izkoriščanje delavcev. Pri tem bomo zahtevali enako obravnavo vseh skupin delavcev (mladih, starejših, invalidov, ...) ter nediskriminatornost.

1. TRG DELA/DELOVNA RAZMERJA

- Varstvo plače

Dolgotrajnost postopkov pred delovnimi sodišči, morebitni stečaji ali prisilne poravnave delodajalcev tekom trajanja sodnega postopka velikokrat privedejo do situacije, ko delavcem po koncu sodnega postopka ostane zgolj pravnomočna sodba, brez dejanske možnosti realizacije te sodbe ali pa je poplačilo po pravnomočni sodni odločbi minimalno. Zato se bomo zavzemali, da plačilna lista pridobi naravo verodostojne listine, na podlagi katere bo možno vložiti izvršilno sredstvo. S tem bi se skrajšalo časovno trajanje postopka pred pristojnimi sodišči, zmanjšalo bi se število kršitev zaradi neizplačanih oz. premalo izplačanih

plač, manjša bi bila obremenjenost delovnih sodišč, manjši pritisk na delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za določen čas in povečala bi se možnost, da zaposleni delavci dejansko pridobijo poplačilo neporavnanih obveznosti.

- Prekerne zaposlitve/zaposlitev za določen čas

Izredno velik problem slovenskega trga dela predstavlja vedno večje število prekernih zaposlitev in zaposlovanja za določen čas. Delodajalci obliko zaposlovanja za določen čas, ki bi naj predstavljala izjemo, zlorablajo, saj sklepajo tovrstne pogodbe o zaposlitvi tudi v primerih, ko za to ne obstaja dejanski razlog. Tako je potrebno sprejeti ukrepe (zakonske in druge) za stimuliranje zaposlovanja za nedoločen čas in za omejevanje zaposlovanja za določen čas in ostalih prekernih oblik zaposlitev. Potrebno je tudi oblikovati in sprejeti ukrepe, s katerimi bi se v večji meri regulirale pravice in obveznosti delavcev, ki opravljajo delo v omenjenih oblikah.

V ta namen se bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije zavzemali za:

- spremembo ugotavljanja pogojev zakonitosti zaposlitve za določen čas, pri čemer je v večji meri potrebno upoštevati čas opravljanja dela pri delodajalcu. Pri tem ne sme biti pomembno, ali gre za isto delovno mesto oziroma za isto vrsto dela ali ne, kakor tudi ne, ali gre za neposredno zaposlitev pri posameznem delodajalcu (na podlagi pogodbe o zaposlitvi) ali pa gre za posredno opravljanje dela (npr. preko agencije za posredovanje dela),
- zvišanje prispevka za zaposlovanje za zaposlene za določen čas,
- preprečevanje prekernih oblik zaposlovanja na način, da se sorazmerno povečuje višina prispevkov glede na tveganost zaposlitve ter za dodelitev odpravnine delavcu, ki opravlja delo na podlagi pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
- večjo regulacijo prekernih oblik zaposlovanja, zlasti za določitev pravic delavcev, ki delo opravljajo v teh oblikah in jasno določitev pogojev, kdaj se lahko delo opravlja v kakšni drugi obliki kot je redno delovno razmerje,
- nediskriminatorno obravnavo delavcev, ki opravljajo delo v prekernih oblikah zaposlitve, za določen čas, agencijskih delavcev ter delavcev, ki opravljajo delo v okviru tim. »lažne samozaposlitve«.

- Položaj samozaposlenih

Število samozaposlenih oseb, njihov položaj, dejstvo, da se »samozaposlitev« vse bolj pojavlja kot prikrita oblika delovnega razmerja (»lažna samozaposlitev«)¹ in zavedanje, da je inštitut (subvencioniranja) samozaposlovanja dostikrat zlorabljen v namen administrativnega zmanjševanja števila brezposelnih ter golega zniževanja stroškov delodajalcev oziroma prenosa poslovnih tveganj iz delodajalcev na delavca/samozaposlenega (nanj se prenesejo vsa plačila socialnih prispevkov) zahteva spremembe na tem področju.

Zato bomo zahtevali sprejetje takšnih ukrepov, ki bodo tovrstne anomalije samozaposlovanja odpravile. Ukrepi morajo jasno in nedvoumno določiti, kdaj je inštitut samozaposlovanja zlorabljen in kdaj bi moralo biti sklenjeno delovno razmerje. Zavzemali se bomo za večjo in učinkovitejšo regulacijo statusa samozaposlitve, za boljšo usposabljanje in

¹ Gre za obliko opravljanja dela samozaposlene osebe zgolj za enega naročnika, pod njegovimi stalnimi navodili in pod njegovim stalnim nadzorom. Takšna oseba je v praksi dolžna spoštovati vse obveznosti, ki veljajo za redno zaposlene, delo pa se praviloma opravlja v prostorih naročnika storitve.

pripravo brezposelnih oseb na status samozaposlene osebe, za oblikovanje ustreznega podpornega okolja ter za večanje socialne varnosti samozaposlenih oseb. Tako se bomo zavzemali za spremembo zakonodaje, po kateri bodo samozaposlene osebe pod določenimi pogoji upravičene tudi do prejemanja denarnega nadomestila in denarne socialne pomoči.

Obdavčitev subvencije za samozaposlitev pomeni ne samo zvišanje zavarovalne osnove prejemnika subvencije za samozaposlitev, temveč tudi kršitev Uredbe Sveta EU o evropskem socialnem skladu, ki ureja upravičenost in razdeljevanje teh subvencij, in izrecno določa, da organi, odgovorni za izplačevanje, zagotavljajo, da upravičenci hitro in v celoti prejmejo celoten znesek javnega prispevka in da se noben znesek ne odšteje ali zadrži in tudi ne obračuna nobena posebna dajatev ali druga dajatev z enakovrednim učinkom, ki bi znižala ta znesek. Zavzemali se bomo za spremembo dohodninske zakonodaje v smeri, da bo subvencija za samozaposlitev oproščena plačila dohodnine.

- Delo preko agencij za posredovanje delavcev – agencijsko delo

Agencijsko delo v Sloveniji je v močnem porastu, kar je videti tudi iz podatkov o razpisanih prostih delovnih mestih. Vendar pa inšpektorji za delo že kar nekaj let opozarjajo na vrsto kršitev pristojne zakonodaje, ki se dogaja v teh agencijah, med katerimi nekatere niso niti registrirane.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije se bomo zavzemali, da se obseg agencijskega dela pri posameznem delodajalcu zmanjša z uvedbo zgornje meje (števila/kvote) agencijskih delavcev pri posameznem delodajalcu. Prav tako se bomo zavzemali za zaostritev pogojev za ustanavljanje in delo agencij za zagotavljanje delavcev drugemu uporabniku, za poostritev nadzora nad njihovim delovanjem in ostrejšje sankcije v primeru kršenja zakonskih in podzakonskih predpisov. Slovenija mora ratificirati Konvencijo MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje (1997) ter Priporočilo o zasebnih agencijah za zaposlovanje R188, ki dopolnjuje konvencijo in vsebuje predvsem okvirne smernice glede etičnih in rasističnih načel, zahteva pisno pogodbo ter opredeljuje tudi način sodelovanja med javnimi zavodi za zaposlovanje in zasebnimi agencijami za posredovanje dela ter zaposlitve.

Delovali bomo v smeri, da se tripartitni sistem agencijskega dela (delodajalec-delavec-uporabnik) razširi tudi s sodelovanjem Zavoda RS za zaposlovanje ali drugega državnega organa. S tem bi pridobili pregled nad zagotavljanjem dela delavcev drugemu uporabniku, zmanjšale bi se možnosti zlorabe, vsekakor pa bi se povečala kontrola nad uporabo tovrstnega opravljanja dela. Pomembno je, da se okrepi javni nadzor nad agencijskim delom.

S posebnimi ukrepi v okviru tripartitnega in bipartitnega socialnega dialoga naj se vzpostavi stalen sistem prehoda agencijskih delavcev v redno delovno razmerje pri uporabniku.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije se bomo zavzemali za oblikovanje in sprejem sistema, po katerem bi agencije za posredovanje dela morale imeti določeno število delavcev zaposlenih za nedoločen čas. Sprejetje takšnega sistema bi pripomoglo k zmanjšanju izkoriščanja agencijskih delavcev in k spremembi statusa agencije za posredovanje dela. Sedaj ima agencija za posredovanje dela zgolj status posrednika dela in ne status delodajalca, katerega naloga bi bila zagotavljanje dela pri njej zaposlenim delavcem. Zaradi tega se je tudi oblikovala praksa, po kateri agencije zgolj »najemajo« delavce, katerim nudijo

zgolj in izključno zaposlitev za določen čas (za čas trajanja pogodbenega razmerja med agencijo za posredovanje dela in uporabnikom).

Slovenija ima v primerjavi z drugimi državami Evropske unije izredno veliko število agencij za posredovanje dela. Lahkotnost in enostavnost ustanavljanja agencij za posredovanje dela ima za posledico veliko število teh agencij, v posledici česar je možnost pregleda nad njihovim delovanjem in učinkovitost kontrole veliko težja. Zato bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije zahtevali zaostritev pogojev ustanavljanja agencij za posredovanje dela, zlasti s povečanjem osnovnega kapitala. S tem se bo število agencij za posredovanje dela zmanjšalo, olajšala se bo kontrola nad njihovim delom, kar bo imelo za posledico večjo učinkovitost kontrole in manjše število zlorab.

Specifičnost položaja agencijskih delavcev v delovnem razmerju zahteva tudi posebno obravnavo teh delavcev. Zlasti z vidika pravic in obveznosti, ki niso vezana na delodajalca uporabnika. Zato se bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije zavzemali za sprejem kolektivne pogodbe, ki bi urejala specifičnost položaja teh delavcev tako v delovnem razmerju kot tudi na trgu dela.

- Delovni čas

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije ugotavljamo, da se z družbenim razvojem, razvojem informacijske tehnologije, spremenjenim načinom opravljanja dela in novimi oblikami dela vedno pogosteje prepletata tako zasebni kot delovni čas. Meja med delovnim in zasebnim časom je vedno tanjša, pri čemer pa delovni čas vedno pogosteje posega v čas zasebnosti in družine.

Poseben problem predstavlja razporeditev delovnega časa, kršitve na tem področju pa so izredno težko dokazljive. Zato se bomo zavzemali, da se delovni čas ureja v okviru dialoga med sindikati in delodajalcem, ne pa z enostranskimi akti delodajalca. Pri preprečevanju zlorab izvajanja delovnega časa je potrebno dati večji poudarek vključitvi inšpektorata za delo ter kolektivnim delovnim sporom. Z namenom učinkovitega preprečevanja zlorab razporejanja delovnega časa bomo usposabljali sindikalne zaupnike pri delodajalcih.

Zaradi podaljševanja delovnega časa in intenzivnosti dela prihaja do izčrpanosti in izgorelosti na delovnem mestu kot psihofizičnega zloma, ki povzroča dolgotrajno bolniško odsotnost in celo izgubo delovne zmožnosti. Zato je nujno potrebno vzpostaviti mehanizme, ki bodo spodbujali učinkovito organizacijo delovnega časa na delovnem mestu, tudi s prilagajanjem delovnih mest, in sicer v kombinaciji z intenzivnim vlaganjem v znanje zaposlenih, še posebej med nižje kvalificiranimi.

Stalno vlaganje v znanje zaposlenih mora biti integralen proces oblikovanja poslovne odličnosti. Zato se bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije zavzemali za intenzivna vlaganja v izobraževanja zaposlenih, še posebej nižje kvalificiranih in starejših, in za prilagoditev organizacije dela, saj bo to v končni točki pomenilo večjo avtonomijo dela zaposlenih in višjo dodano vrednost na zaposlenega v podjetju.

Specifičen problem predstavlja višek delovnih ur, ki je največkrat posledica začasne prerazporeditve delovnega časa. Zlasti predstavlja velik problem dejanska nezmožnost koriščenja viška delovnih ur v tekočem koledarskem letu (t.j. v letu, v katerem je bil višek ur ustvarjen), kar pa vpliva na kvaliteto življenja delavca, njegovo delovno intenzivnosti in na

usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. Zato bomo zahtevali dosledno spoštovanje ureditve delovnega časa, predvideno z zakonom in kolektivnimi pogodbami, ob hkratnem sprejetju ukrepov, ki bodo delavcem omogočili najkasneje do konca koledarskega leta, v katerem je bil višek ur ustvarjen, koriščenje viška teh ur.

Vedno večje poseganje delovnega časa v zasebnost delavca, neustrezen način razporejanja delovnega časa, izredno veliko število opravljenih delovnih ur nad polnim delovnim časom ter vse večji psihični pritisk delodajalcev na delavce se odraža tudi v obremenjenosti delavcev. Ta obremenjenost na delovnem mestu pa vse pogosteje prehaja v izgorelost delavca. Zato se bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije zavzemali za jasno ločnico med zasebnim in delovnim časom, za dosledno upoštevanje določb glede počitkov in odmorov med delovnim časom in delovnimi dnevi ter da delodajalci sprejmejo ukrepe, ki bodo preprečevali izgorevanje delavcev. Večja obremenjenost delavcev in izgorevanje na delovnem mestu namreč vodita do povečanih možnosti poškodb pri delu, kar pa je z vidika zdravja in varstva pri delu nedopustno.

- **Pravna varnost**

Pravna varnost zaposlenih delavcev, zlasti pa učinkovitost pravne države na tem področju, je v veliki meri odvisna od dela nadzornih organov.

Kljub stalnemu kadrovskemu deficitu Inšpektorata RS za delo je potrebno spremeniti način organizacije dela inšpektorata za delo. V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije se bomo zavzemali za spremembo Zakona o inšpekciji dela, predvsem v smeri večanja pristojnosti inšpektorjev, uvedbo »rotacije« inšpektorjev za delo (da pretežno ne opravljajo več inšpekcijskih pregledov v kraju njihovega stalnega bivališča, ampak da se pregledi opravljajo na različnih območjih – po vsej Sloveniji), večji poudarek nenajavljenim in nenadnim inšpekcijskim pregledom ter povečevanju vpliva socialnih partnerjev, zlasti sindikatov, na delo, učinkovitost in usmeritve inšpektorata.

V okviru zaznavanja kršitev delovnopravne zakonodaje naj se v okviru Zakona o inšpekciji dela predvidi vloga profesionalnih zunanjih sindikalnih zaupnikov, na podlagi katere bi ti lahko ugotovili kršitev delovnopravne zakonodaje pri posameznem delodajalcu in predlagali pristojnemu inšpektorju za delo izrek sankcije.

Spoštovanje delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb naj se zagotovi tudi z dopolnitvijo kazenskih sankcij. Dejstvo je namreč, da zgolj prepoved zaposlovanja in izrek denarne sankcije (tudi njihova višina) ne dajeta zadovoljivih rezultatov na področju spoštovanja pravic delavcev, k temu pa še dodatno pripomore neučinkovitost pristojnega davčnega organa pri izterjavi izrečenih denarnih sankcij. Tako se bomo zavzemali za uvedbo dodatnih sankcij, ki bodo imele vpliv predvsem na poslovanje delodajalca oziroma na poslovno okolje, v katerem ta deluje (npr. prepoved dodelitve sredstev iz javnih naročil in sredstev državne pomoči v primeru pravnomočne oziroma dokončne ugotovitve kršitve pravic delavcev).

Slovensko poslovno okolje ima izjemno velike probleme z nizko korporativno kulturo upravljanja, zato jo je potrebno okrepiti.

Zahtevali bomo:

- prepoved opravljanja kakršnekoli poslovne dejavnosti tistih direktorjev ali članov uprav ter nadzornih svetov, nad katerimi je sprožen postopek suma kaznivih dejanj, ki so prispevala k likvidaciji oz. stečaju podjetij. Prepoved poslovanja naj velja za določeno obdobje;
- uvedbo javnega registra direktorjev družb, ki so šle v stečaj, in za uvedbo javnega registra neplačnikov socialnih prispevkov.

Prav tako bomo delovali v smeri oblikovanja konkretnega finančnega okvirja za zagon delavskih kooperativ in možnosti delavskih odkupov podjetij. Pri tem bomo posebno pozornost namenili oblikovanju posebnih etičnih naložbenih bančnih shem po zgledu etičnih bank, ki plasirajo sredstva izključno v trajnostne projekte in »čiste« vrednostne papirje.

Za izboljšanje položaja delavcev, ki so v okviru zakonskih določb napoteni v tim. »slamnata podjetja«, ki se kaže v nezmožnosti njihovega učinkovitega pravnega varstva in uživanja pravic, zlasti nezmožnosti poplačila njihovih terjatev do delodajalca, se bomo zavzemali za uvedbo solidarne odgovornosti delodajalca prenosnika za vse terjatve delavca, in sicer npr. za obdobje dveh let po opravljenem prenosu. Torej tudi za terjatve, ki bi nastale v roku dveh let od dneva izvedenega prenosa pri delodajalcu prevzemniku. Prav tako pa bomo zahtevali zaostritev pogojev za ustanovitev podjetij ter obvezno preverbo plačila obveznih dajatev pravnih oseb oz. njihovih odgovornih oseb.

- Varstvo terjatev delavcev

Število kršitev delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb, nezmožnost poplačila delavcev ter vse večje izigravanje in izkoriščanje delavcev zahtevata v primerjavi z drugimi civilnopravnimi razmerji posebno obravnavo. Zato se bomo zavzemali za sprejetje ustreznih ukrepov in zakonskih rešitev, ki bodo omogočale hitro in učinkovito delovanje organov pregona (policije, državnega tožilstva) pri ugotavljanju kazenske odgovornosti delodajalcev. Zavzemali se bomo za prednostno obravnavo kazenske odgovornosti delodajalcev v primeru kršitve pravic delavcev.

Vsako delo, ki se opravi v državi, mora biti plačano v skladu z našimi zakoni in veljavnimi kolektivnimi pogodbami, vključno z delom, ki ga opravijo tujci.

Število delavcev, ki kljub opravljenemu delu ne prejmejo plačila, zlasti pa položaj teh delavcev pred stečajem delodajalca, ko ne prejmejo plačila po več mesecev, zahteva sistemsko spremembo. Tako se bomo zavzemali za spremembo Zakona o jamstvenem in preživninskem skladu RS, in sicer tako, da bi se uvedel institut nadomestila neizplačanih oz. premalo izplačanih plač. S tem bi zaposlenim delavcem v mesecih pred stečajem podjetja omogočili vsaj minimum socialne varnosti.

V kontekstu varstva terjatev oz. ekonomskih pravic delavcev se bomo zavzemali za spremembo Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju. Prizadevali si bomo za poplačilo terjatev delavcev iz stečajne mase pred vsemi drugimi upniki. Torej tudi pred državo in bankami. Z uvedbo tovrstne spremembe bi se namreč bistveno povečala možnost poplačila terjatev delavcev (vsekakor pa višina njihovega poplačila) iz stečajne mase. Vse prevečkrat se namreč dogaja, da se večina denarja iz stečajne mase porabi za poplačilo dolgov do banke in za stroške stečajnega postopka.

Z namenom povečanja učinkovitosti dela stečajnih upraviteljev, zmanjšanja dolgotrajnosti stečajnega postopka, večanjem možnosti, da bi stečajni dolžnik (ali pa vsaj njegov del) pod drugim lastnikom nadaljeval z opravljanjem dejavnosti, s čimer bi se skrajšalo obdobje brezposelnosti posameznih delavcev, ki so izgubili delo zaradi uvedbe stečajnega postopka, hitrejšega poplačila delavcev upnikov v stečajnem postopku, zmanjševanja stroškov stečajnega postopka se bomo zavzemali za spremembo Zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju tako, da bi se določilo maksimalno trajanje teka stečajnega postopka, ki pa ne sme presegati 24 mesecev od dneva sprejetja sklepa o uvedbi stečajnega postopka.

Zahtevali bomo oblikovanje nacionalne sheme odgovornosti in pripravo predpisov, ki bodo realizirali verižno odgovornost delodajalcev v (pod)izvajalski verigi v razmerju do terjatev delavcev, skladno z resolucijo Evropskega parlamenta o družbeni odgovornosti podizvajalskih podjetij v proizvodni verigi (2008/2249 (INI)).

2. TRG DELA/ZAPOSLOVANJE

- Zaposlovanje/socialno investiranje

V okviru socialnega investiranja (poskus usklajevanja ekonomskih in socialnih ciljev) se bomo zavzemali za oblikovanje in sprejetje ukrepov, ki posameznikom, družinam oziroma skupinam ponujajo možnost učinkovitega prilagajanja na različne življenjske situacije in nove oblike tveganj (spreminjanje kariernih vzorcev, staranje prebivalstva, klimatske spremembe). S tem socialna politika ne bo več dojeta zgolj kot socialna zaščita, temveč tudi kot produktivni družbeni element.

Zavzemali se bomo za uvedbo nacionalne sheme pripravništva za mlade v kombinaciji z rotacijo na delovnem mestu in mentorsko shemo, ki bo na enem koncu ponujala mladim vstop na trg dela, na drugem koncu pa zaposlenim možnost poklicnega napredovanja preko dodatnega izobraževanja. Sistem bi se lahko vsebinsko izvajal preko skupne fundacije socialnih partnerjev za izobraževanje.

V okviru zaposlovanja mladih bomo predlagali uvedbo bonus/malus sistema za zaposlovanje mlajših od 26 let in starejših od 50 let. Vzporedno s tem sistemom naj se razvije še podporni sistem subvencioniranja tovrstnih zaposlitev, in sicer preko davčnih olajšav in subvencioniranja socialnih prispevkov za določen čas ter upoštevanje zaposlitve (števila) mlajših in starejših delavcev za nedoločen čas pri odmeri davka na dohodke delodajalcev (pravnih in fizičnih oseb).

V okviru povečevanja vlaganj v izobraževanje se bomo zavzemali za ustanovitev posebnega sklada za izobraževanje, upravljanega na bipartitni ravni s strani socialnih partnerjev. Namen sklada bi bil zagotoviti učinkovito porabo sicer neporabljenih sredstev iz razpisov in projektov, namenjenih izobraževanju in usposabljanju odraslih, s čimer bi se povečala koncentracija sredstev, namenjenih za usposabljanje in izobraževanje odraslih. Namen sklada bi bila tudi odprava administrativnih ovir, s katerimi se srečujejo prijavitelji, kot tudi nudenje pomoči pri izpolnjevanju prijav.

Realizira naj se sklad prehodnih najemnih stanovanj. Mladi bi glede na število otrok in finančno stanje prehajali iz enosobnih v večsobna stanovanja, pri čemer bi se fond vedno

znova obnavljal. Nujno povečanje obsega najemnega stanovanjskega sklada se mora stimulirati tudi z davkom na nepremičnine in progresivnim davkom na stanovanja, ki so prazna več kot 24 mesecev v zadnjih 36 mesecih.

Zavzemali se bomo za pospešitev javnih vlaganj v dolgotrajno oskrbo, in sicer na način, da bo to širša socialna investicija, ki zagotavlja tako kvalitetno storitev kot tudi obilo novih delovnih mest.

Za zagon programov socialnega podjetništva na lokalni, regionalni in nacionalni ravni se bomo zavzemali za zagotovitev ustreznih sistemskih finančnih sredstev, zlasti iz strukturnih virov socialnega podjetništva («EC Social Business Initiative«).

Zavzemali se bomo za pospešitev vlaganj v nacionalne projekte z močno sektorsko komponento trajnostnega razvoja. Zlasti je potrebno razviti sistem vlaganj v t.im. »zeleno ekonomijo«, pri čemer pa je potrebno vzporedno oblikovati posebne programe aktivne politike zaposlovanja (APZ) za izobraževanje, svetovanje ter preusposabljanje na področju prehoda v zeleno ekonomijo. Zavzemali se bomo za pospešeno vlaganje v lesarstvo oz. gozdarstvo in v močno prehransko samooskrbo. Tovrstna vlaganja imajo multiplikativne učinke tako v smislu zaposljivosti kot v smislu razvoja trajnostnega policentričnega razvoja. Ker pa je njihov razvoj odvisen tudi od davčnega sistema, se bomo zavzemali tudi za sprejem takšne davčne politike, ki bo tovrstna vlaganja, investicije tudi spodbujala.

Za mala in srednja podjetja bomo predlagali uvedbo posebnega programa »zelenih vavčerjev«, tj. subvencij, ki bodo na voljo za prehod v uporabo zelenih tehnologij oziroma obnovljivih virov energije.

Zavzemali se bomo za promocijo in veljavo projekta »Družini prijazno podjetje«, zlasti v smeri večjega spodbujanja usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v podjetjih ob sodelovanju socialnih partnerjev.

IV. POLITIKA IN SISTEM PLAČ

Plače so že od nekdaj izjemno občutljivo družbeno in politično področje, saj plača predstavlja veliki večini delavcev glavni vir dohodka, kar pomeni, da višina plače bistveno vpliva na njihov življenjski standard in na dostojnost njihovega življenja. Plače prispevajo k zvišanju kupne moči in s tem h gospodarski rasti. Poleg tega predstavljajo plače nadomestilo za vložen trud in delujejo kot priznanje prispevka vsakega posameznika k poslovanju podjetja, zavoda oziroma ustanove. Zato so plače in nagrajevanje pomemben motivacijski dejavnik, ki spodbuja zaposlene k boljšemu delu. Zmanjševanje plač postaja ključna determinanta pri zmanjševanju stroškov, s tem pa se vse preveč poudarka namenja stroškovnemu vidiku plač v podjetjih in državi, čemur v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije ostro nasprotujemo. Za Slovenijo je značilna večja zgoščenost plač v spodnjem delu porazdelitve kot v drugih državah. Prav tako večina zaposlenih v Sloveniji prejema plačo nižjo od slovenskega

povprečja. Poleg ohranitve realne rasti plač je potrebno zagotoviti tudi usklajevanje plač s produktivnostjo.

1.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije se bomo še naprej zavzemali za stabilno in realno rast plač zaposlenih v javnem in zasebnem sektorju z namenom postopnega približevanja plačam v razvitih državah.

2.

Zahtevali bomo, da se plače usklajujejo tako s celo inflacijo kot tudi z delom produktivnosti.

3.

Zavzemali se bomo za uveljavitev novega plačnega modela za zasebni sektor, pripravljenega s strani Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Novi plačni model postavlja temeljne smernice, s katerimi opredeljuje osnovno plačo delavca, delovni čas, zahtevnost delovnega mesta, vnaprej znane rezultate dela ter opis normalnih pogojev dela. Kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetniške kolektivne pogodbe bodo na podlagi novega plačnega modela nadgradile dosedanji preživetni sistem in dejansko postale temelj plačne politike. Z zagotovitvijo minimalne plače kot plačnega dna je osnova plačne politike opredelitev I. tarifnega razreda v višini minimalne plače.

4.

Sodelovati želimo pri nadaljnjem dograjevanju plačnega sistema javnega sektorja, ki naj predvsem odpravi anomalije in vzpostavi pravičnejša plačna razmerja tudi za spremljajoča, tehnična in administrativna delovna mesta.

5.

Prizadevali si bomo za odpravo razlik med plačami moških in žensk.

6.

V Sloveniji imamo visoko obremenjeno delo, medtem pa je obremenitev kapitala med najnižjimi v EU. Zato bomo zahtevali, da se postopno zmanjšuje obdavčitev dela, izpad prihodkov v javnofinančne blagajne pa se nadomesti s prenosom obdavčitve na kapital, finančne transakcije, luksuz, in drugo.

7.

Zahtevali bomo spremembo Zakona o minimalni plači, ki določa, da je minimalna plača plača za polni delovni čas. Zaradi take definicije se v minimalno plačo všttevajo vsi dodatki razen nadur, zaradi česar minimalna plača povzroča uravnilovko, saj delodajalci tudi do četrtega

plačnega razreda doplačujejo razliko do polne minimalne plače. Tako bomo zahtevali, da bo nova definicija določila, da se v minimalno plačo ne všttevajo dodatki za posebne pogoje dela, dodatek na delovno dobo ter delovna uspešnost, minimalna plača pa bo postala plačno dno.

8.

Ker dobiček ni rezultat le vloženega kapitala s strani lastnikov, temveč tudi vloženega dela s strani zaposlenih, je zakonska določba o neobvezni delitvi dobička neprimerna. Zato bomo zahtevali spremembe Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, ki naj uvedejo obvezno delitev dobička med zaposlene. Poleg tega bomo zahtevali opredelitev ustreznega razmerja za delitev ustvarjenega dobička, ki naj pripada lastnikom kapitala, zaposlenim in razvoju podjetja.

V. SOCIALNA POLITIKA

1. ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Obvezno zdravstveno zavarovanje je eden od temeljev socialne varnosti delavcev in socialne države. Omogoča dostopnost popolnega zdravstvenega varstva oziroma zdravstvenih storitev na podlagi prispevkov, ki jih delavci plačujejo iz svoje bruto plače. Premije dopolnilnega prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja zmanjšujejo dostopnost, saj so previsoke za delavce in upokojene z nizkimi prejemki. Zdravje ne sme postati privilegij bogatih. Zlasti v času gospodarske krize je potrebno ohraniti dostopnost zdravstvenih storitev dohodkovno šibkejšega prebivalstva in medgeneracijsko solidarnost. Solidarnost v zdravstvenem zavarovanju med zdravimi in bolnimi ter med starimi in mladimi zagotavlja dostopnost do popolnega zdravstvenega varstva.

Zaradi hitre rasti stroškov za zdravstveno varstvo je ogrožena finančna vzdržnost zdravstvene blagajne, ki jo upravlja Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije. Racionalizacija stroškov zdravstvenega varstva mora zagotoviti finančno vzdržnost zdravstvene blagajne, da se prepreči črtanje in omejevanje pravic zavarovancev do zdravljenja, zdravil, pripomočkov in do socialne varnosti v času bolezni.

- Zdravstvena reforma le s soglasjem socialnih partnerjev

Uveljavljali bomo načelo, da je potrebno soglasje socialnih partnerjev v Ekonomsko-socialnem svetu o temeljnih vprašanjih vsake zdravstvene reforme. Mednje prištevamo košarico pravic obveznega zdravstvenega zavarovanja, prispevne stopnje, socialno kapico, reformo dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja, kriterije določanja javne zdravstvene mreže in podeljevanja koncesij ter sestavo in pooblastila organov ter utrditev avtonomije Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije kot edinega nosilca obveznega zdravstvenega zavarovanja.

- Solidarnost v zdravstvenem zavarovanju

Pravico do solidarnosti v enotnem obveznem zdravstvenem zavarovanju bomo pogojevali z dosledno izterjavo prispevkov vseh kategorij zavarovancev in z izenačitvijo prispevne stopnje

vseh kategorij aktivnih zavarovancev. Zavračamo socialno kapico, ki bi omejevala prispevke od visokih plač in zavarovalnih osnov. Zaradi načela medgeneracijske solidarnosti bomo pristali na ugodnejšo prispevno stopnjo upokojencev.

- Spodobna socialna varnost v času bolniške odsotnosti z dela

Zahtevali bomo, da obvezno zdravstveno zavarovanje zagotavlja nadomestila plač v vsem času bolniške odsotnosti z dela, ki ni pokrit s kolektivnimi pogodbami. Denarna nadomestila morajo zagotavljati doseženo raven socialne varnosti. Zahtevali bomo predpise, ki bodo bolnemu delavcu/delavki zagotovili denarno nadomestilo tudi v času delodajalčeve insolventnosti. Zahtevali bomo organizacijo izvedeništva, ki bo zagotavljala pravočasne odločbe o upravičenosti do bolniške odsotnosti.

- Organi upravljanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) za njegovo avtonomijo

Struktura organov upravljanja ZZZS mora odražati strukturo vplačanih prispevkov. Zahtevali bomo, da sindikati v njih zastopamo interese delavcev/aktivnih zavarovancev v deležu delavskih prispevkov v prihodkih ZZZS. V postopkih volitev bomo predlagali kandidate za predstavnike aktivnih zavarovancev v organih upravljanja ZZZS, da skrbijo za namensko, smotrno in učinkovito uporabo s prispevki zbranimi sredstvi.

2. POKOJNINSKO-INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Obvezno pokojninsko-invalidsko zavarovanje je temelj socialne države. Preprečuje revščino na starost. Starostna pokojnina, odmerjena na podlagi od bruto plače obračunanih prispevkov, je enako kot plača plačilo za opravljeno delo. Zaradi visoke brezposelnosti, diskriminacije mladih in starejših delavcev pri zaposlovanju ter demografskih razlogov je ogrožena finančna vzdržnost pokojninske blagajne. Pokojninska reforma je lahko legitimna zgolj s soglasjem socialnih partnerjev v Ekonomsko-socialnem svetu.

Slabša se nadomestitveno razmerje med plačo in pokojnino. Denarna nadomestila delovnih invalidov so prenizka. Gospodarska kriza je razkrila slabosti naložbenega pokojninskega zavarovanja. Poklicno oziroma obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje ne more upravičencem kljub izpolnjenim pogojem izplačevati poklicne pokojnine. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je v krizi zaupanja svojih zavarovancev, saj so številni po 10 letih zavarovanje prekinili.

- Pravični upokojitveni pogoji in dostojna pokojnina v prvem pokojninskem stebru

Uveljavili bomo načelo soglasja socialnih partnerjev v Ekonomsko-socialnem svetu o temeljnih vprašanih pokojninske reforme. Mednje na prvem mestu prištevamo upokojitvene pogoje, ki prebivalstvu omogočajo izpolnitev upokojitvenih pogojev za starostno pokojnino brez odbitkov. Vztrajali bomo, da polna delovna doba, prebita na delu, omogoča pridobitev polne starostne pokojnine brez odbitkov. Zvišanje dejanske upokojitvene starosti je primerno spodbujati z ekonomskimi spodbudami in s prilagajanjem dela starostnim spremembam delovne zmožnosti.

- Dostojna pokojnina

Dostojna starostna pokojnina za polno delovno dobo mora biti odmerjena v višini 72 % nadomestitvenega razmerja do plače. V pokojninskem sistemu je potrebno ohraniti

elemente solidarnosti za preprečevanje revščine na starost s prerazporejanjem sredstev v skupni pokojninski blagajni do zajamčene ravni. Socialna kapica pri plačilu prispevkov od visokih plač ne sme rušiti solidarnosti v enotnem pokojninskem sistemu. Zahtevali bomo učinkovit nadzor plačevanja prispevkov. Da bi spodbudili zgodnejši vstop mladih in podaljšanje delovne dobe starejših, bomo zahtevali davčne olajšave delodajalcem, ki jih zaposlujejo.

- Dostojna socialna in pravna varnost delovnih invalidov

Zahtevali bomo dostojno odmero denarnih nadomestil delovnim invalidom in vključitev strokovnjakov za zaposlitveno ter poklicno rehabilitacijo v postopke ugotavljanja preostale delovne zmožnosti in odpuščanja delovnih invalidov. Pomagati morajo delovnim invalidom in delodajalcem pri prilagajanju delovnega mesta in ohranitvi delovnih mest za invalide.

- Zadostne pokojninske rente v drugem pokojninskem stebru

Zaradi neugodnih demografskih razmer in nizkih plač delavcev je pričakovati nadaljevanje trenda zelo nizkih pokojnin tudi v naslednjih letih. Z namenom izboljšanja gmotnega položaja upokojencev se bomo zavzemali za uveljavitev kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za vse zaposlene ob hkratnem povišanju olajšav podjetjem in posameznikom pri vplačilih in posameznikom pri izplačilih rente.

Zahtevali bomo povišanje davčnih olajšav, da bi premije tega zavarovanja zagotavljale ciljno nadomestitveno razmerje med plačo in pokojninsko rento iz drugega pokojninskega stebra. Zahtevali bomo predpise za znižanje stroškov in provizij izvajalcev zavarovanja. Zahtevali bomo, da sindikati v imenu zavarovancev nadziramo izvajanje pokojninskega načrta. Pod temi pogoji bomo spodbujali sklepanje podjetniških kolektivnih pogodb za dodatno pokojninsko zavarovanje.

- Poklicno pokojninsko zavarovanje

Zahtevali bomo, da zavarovancem poklicnega pokojninskega zavarovanja (obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje), ki imajo v skupni pokojninski dobi tudi beneficirano dobo, proračun krije razliko med privarčevano poklicno pokojnino in višino polne starostne pokojnine.

- Organi upravljanja ZPIZ

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo predlagala svoje kandidate za organe upravljanja Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ), da bi v njih uveljavljali interes delavcev. Sestava teh organov mora odražati strukturo prihodkov ZPIZ.

3. VZRDŽNOST SOCIALNIH BLAGAJN

Demografske spremembe, spremembe na področju trga dela, število delovnih mest, politika zaposlovanja, učinkovitost delovanja pravne države, pokojninski sistem in sistem socialne varnosti so samo eni izmed elementov, ki vplivajo na stanje v socialnih blagajnah. Zaradi vedno večje odvisnosti vrste in višine posameznih socialnih pravic ter tendence, da se socialne pravice odredijo glede na finančno stanje v posamezni socialni blagajni in v proračunu, je nujno potrebno poiskati nove, trajnostne vire financiranja socialnih blagajn. V nasprotnem primeru smo namreč v nevarnosti, da bosta vlada in parlament vrsto in količino socialnih pravic odredila glede na finančno stanje v proračunu in v posamezni socialni blagajni. Dejstvo je, da se bodo morali za zagotovitev vzdržnosti socialnih blagajn zato najti

novi trajnostni viri financiranja. Pomanjkanje finančnih sredstev v posamezni socialni blagajni pa je tudi lahko razlog za vpeljavo različnih individualnih računov, ki pomenijo popolno nasprotje od uveljavljenega načela solidarnosti. Zavzemali se bomo, da načelo solidarnosti ostane še naprej temeljno načelo vseh socialnih blagajn.

V okviru svojega delovanja in z namenom vzpostavitve novih, trajnostnih virov sofinanciranja socialnih blagajn:

- si bomo prizadevali za uvedbo inovativne MACRO SWAP («makro zamenjava») sheme, katero je predlagal OECD in kjer v bistvu gre za kompenzacijo velikih profitov farmacevtske industrije s primanjkljajem v pokojninski blagajni,
- bomo predlagali dodatno obdavčitev finančnih institucij po zgledu primerov iz tujine, zlasti v primerih, ko so deležna finančne pomoči iz javnih sredstev (npr. višji davek na dobiček),
- se bomo skladno z Resolucijo ETUC »Assuring the viability and quality of pensions in Europe« zavzemali za oblikovanje rezervnega demografskega sklada. Tako bomo predlagali uvedbo t.i. demografskega rezervnega sklada, ki lahko omili posledice hitro rastočih izdatkov zaradi spremenjene demografske strukture prebivalstva,
- se bomo zavzemali za postopen dvig prispevne stopnje delodajalcev za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- bomo predlagali prehod v zeleno ekonomijo s spremembo prispevnih stopenj delodajalcev. V tem primeru bi na postopnost dvigovanja prispevne stopnje za pokojninsko in invalidsko zavarovanje s strani delodajalcev vezali pravilo, da bi šel del teh sredstev v poseben »zeleni« investicijski sklad za programe »zelene« prenove gospodarstva,
- s ciljem vzdržnosti socialnih blagajn si bomo prizadevali za to, da se bodo socialni prispevki plačevali od vsakega opravljenega dela pod enakimi pogoji, vključno s študentskim delom.

4. SOCIALNA POLITIKA

S ciljem zagotavljanja socialne varnosti ljudi se bomo zavzemali:

- za dvig minimalnega osebnega dohodka, ki je osnova za izračun denarne socialne pomoči, na raven, ki bo prejemnikom pomoči omogočala dostojno življenje,
- za spodbujanje razvoja verificiranih socialno-varstvenih programov, razvojnih ter eksperimentalnih in dopolnilnih programov socialnega varstva, ki izhajajo iz ugotovljenih konkretnih potreb uporabnikov iz posameznih ciljnih skupin in za prenos uspešnih eksperimentalnih programov v redno izvajanje,
- za čim hitrejšo določitev prioritetenih področij v novi uredbi o Evropskem socialnem skladu, v okviru katerega se naj določi, da se bo vsaj 20 % sredstev ESS namenilo spodbujanju socialnega vključevanja in boja proti revščini,
- za učinkovito črpanje finančnih sredstev iz naslova Operativnega programa razvoja človeških virov (OP RČV) in za aktivno vključitev v pripravo in izvedbo nove finančne sheme 2014 – 2020,
- za cenovno in geografsko dosegljivost kakovostnih socialnih storitev in programov uporabnikom ne glede na njihov socialni položaj in starost.

Eden izmed elementov socialne varnosti delavcev vsekakor predstavlja sedanja oblika socialnega zavarovanja. Opažamo pa, da zaradi sistemske napake pri prijavi in odjavi iz

socialnega zavarovanja vse več delodajalcev odjavlja delavce iz socialnega zavarovanja brez predhodnega postopka za prekinitev oz. prenehanje delovnega razmerja. To pa hkrati pomeni, da delavci sploh niso seznanjeni, da jih je delodajalec odjavil iz te oblike zavarovanja. Zato bomo zahtevali, da se zaustavi odjavljanje delavcev iz socialnega zavarovanja brez ustreznih dokazil.

Z namenom hitrejšega in učinkovitejšega reševanja problematike revnih se bomo zavzemali za vzpostavitev skupne koordinacije tako vladnih kot nevladnih oz. civilnih organizacij, preko katerih se zagotavlja različna socialna pomoč oziroma storitve. Delovali bomo v smeri, da se prejemnikom denarne socialne pomoči oziroma denarnih nadomestil omogoči finančna pomoč v primeru vključevanja v dodatno usposabljanje oziroma vključevanje v formalno izobraževanje. S tem bi se preprečilo povečevanje problema dolgotrajne brezposelnosti, ki posledično povzroča socialno izključenost.

Na področju stanovanjske politike bomo predlagali realizacijo sklada prehodnih najemnih stanovanj ter uvedbo progresivnega davka na prazna stanovanja, s katerim bi lahko financirali povečanje obsega najemnega stanovanjskega sklada. Za stanovanjske novogradnje, ki se gradijo na občinskem ozemlju, bomo predlagali uvedbo obveznega deleža stanovanj z neprofitno najemnino.

VI. SOCIALNI DIALOG IN KOLEKTIVNA POGAJANJA

1. SOCIALNI DIALOG

Socialni dialog in kolektivna pogajanja so eden izmed stebrov evropskega socialnega modela in tudi uspešnosti slovenske družbe ter socialne države. Vloga, položaj, aktivnost in priznavanje enakopravnosti socialnih partnerjev predstavlja nepogrešljiv element zagotavljanja socialnega miru in ustvarjanja temeljev za uspešen družbeni, socialni in ekonomski razvoj države.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je edina, ki lahko z imenovanjem svojih predstavnikov aktivno sodeluje v evropskem socialnem dialogu in vpliva na vsebino evropskih socialnih sporazumov. Članstvo v Evropski konfederaciji sindikatov, sodelovanje z drugimi mednarodnimi institucijami ter s sindikati tako iz Evropske unije kot tudi iz regije in zastopnost v Evropskem ekonomsko-socialnem svetu dajeta Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije širino delovanja, prepoznavnost, možnost seznanitve in izmenjave izkušenj ter seznanitve z novostmi, ki bistveno vplivajo na položaj delavca ter na delo in razvoj sindikata. Socialni dialog je tudi močan instrument za skupno reševanje problemov, ki zagotavlja podjetjem in zaposlenim stabilno okolje, v katerem lahko uspevajo, prispeva pa tudi k predvidevanju in uspešnemu obvladovanju sprememb. Nesporno socialni dialog, ki temelji na medsebojnem spoštovanju in iskanju kompromisov, predstavlja učinkovito sredstvo za uveljavljanje interesov naših članov. Tako na ravni posameznega podjetja kot tudi na ravni države. Na ravni države je ekonomsko-socialni svet osrednje mesto socialnega dialoga, zato je država dolžna sprejeti ustrezne mehanizme, ki bodo ta dialog omogočale in ga krepile.

Za učinkovit, usklajen, kakovosten in transparenten socialni dialog, tako na državni ravni kot na ravni posameznega delodajalca, je potrebno vzpostaviti in razvijati medsebojno zaupanje in spoštovanje socialnih partnerjev, njihovo neodvisnost, oblikovati pogoje za njihovo delo ter oblikovati in vzpostaviti sistem, ki bo socialnim partnerjem omogočal aktivno udeležbo v procesu družbenega in ekonomskega razvoja države. Samo tako bo namreč moč doseči uravnoteženje gospodarskih ciljev konkurenčnosti s socialnimi cilji družbene kohezivnosti.

Zato si bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije prizadevali za:

- avtonomijo in neodvisnost socialnih partnerjev ter spoštovanje in izvajanje dogovorjenega v kolektivnih pogodbah in sporazumih,
- preprečevanje enostranskega poseganja države v določbe kolektivne pogodbe,
- vključevanje socialnih partnerjev v proces nastajanja zakonodaje oziroma nastajanja njenih sprememb. Zlasti sprememb, ki se nanašajo na delokrog socialnih partnerjev. V okviru tega bomo vztrajali, da je pri ključnih vprašanjih v za sindikate izjemno pomembnih zakonih (npr. Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvena zakonodaja,...) potrebno pred sprožitvijo zakonodajnega postopka doseči soglasje s sindikati,
- čim hitrejšo vključitev/prenos evropskih okvirnih sporazumov v kolektivne pogodbe,
- za spoštovanje in negovanje tradicije močnega socialnega dialoga v slovenskem prostoru,
- usklajevanje interesov socialnih partnerjev na ekonomskem in socialnem področju, zlasti v smeri trajnostnega ekonomskega in socialnega razvoja,
- poudarjanje vloge in pomena socialnega dialoga in socialnih partnerjev ter uresničevanja načela solidarnosti v okviru ekonomskega, socialnega in družbenega razvoja države v šolskih programih,
- spoštovanje konvencij Mednarodne organizacije dela in drugih mednarodnih aktov ter zakonov s področja ustanavljanja in delovanja sindikatov,
- spodbujanje razvoja socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja na vseh ravneh ter pravične porazdelitve stroškov socialnega dialoga.

Za kvaliteten socialni dialog je nedvomno pomembna usposobljenost socialnih partnerjev. V ta namen si bomo prizadevali za ustanovitev neodvisnega raziskovalnega inštituta socialnih partnerjev, ob hkratnem zagotavljanju pogojev za njegovo delovanje, katerega namen bo izvajanje raznih analiz, raziskav ter oblikovanje strokovnih dokumentov potrebnih za zagotavljanje učinkovitega in kvalitetnega socialnega dialoga. Posebno pozornost bomo namenili izobraževanju in usposabljanju deležnikom socialnega dialoga na vseh ravneh. Dovzetni bomo za predloge civilne sfere, pri čemer pa bomo jasno razločevali civilni dialog od socialnega dialoga.

2. KOLEKTIVNA POGAJANJA

Kolektivna pogajanja krepijo odnose med delodajalci in sindikati ter omogočajo večjo uspešnost podjetij. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti so temelj za urejanje odnosov med delavci in delodajalci. Nekatera delodajalska združenja zavračajo ali pa zavlačujejo pogajanja na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti. Vedno večje je število zaposlenih, ki jih kolektivne pogodbe ne pokrivajo.

Zavzemali se bomo za spoštovanje avtonomije socialnih partnerjev na nacionalni ravni, kot tudi njihove vloge in položaja. V kolektivnem pogajanju ali kolektivnih pogodbah ne bomo dovolili enostranskih posegov javnih organov. Naš cilj bo kar največja pokritost delovnih ljudi s kolektivnimi pogodbami.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije:

- bomo zahtevali, da se zmanjša število zaposlenih, za katere ne velja nobena kolektivna pogodba. Po ocenah je v zasebnem sektorju RS takih že več kot 100.000 zaposlenih. Poleg tega se bomo zavzemali za prekinitev negativne prakse nesklepanja kolektivnih pogodb,
- se bomo zavzemali za takšne spremembe Zakona o kolektivnih pogodbah, ki bodo odpravile sedanje ovire za sklepanje kolektivnih pogodb in spodbujale interes socialnih partnerjev za kolektivna pogajanja,
- si bomo zaradi pridobivanja vedno večje moči kapitala prizadevali za povezovanje med sindikati, člani ZSSS z namenom močnejšega sodelovanja in lažjega doseganja skupnih ciljev. Prav tako se bomo zavzemali za razširitev in krepitev kolektivnih pogajanj tudi v tistih državah Evrope, kamor se seli slovenski kapital,
- so temelj plačne politike kolektivne pogodbe dejavnosti. V ta namen bomo v sodelovanju s sindikati dejavnosti krepili stroko, ki bo v funkciji analiziranja razmer, načrtovanja sistema in razvoja plač na ravni države in posameznih dejavnosti, priprave strokovnih podlag in izvajanje pogajanj ter vodenje evidence sklenjenih kolektivnih pogodb,
- vztrajamo, da mora izplačevanje prejemkov in povračil stroškov iz dela in v zvezi z delom ostati sestavina kolektivnega pogajanja. Pri tem se bomo zavzemali, da raven izplačil glede na pogoje dela in poslovanje ne more biti manjša od ravni zneskov, ki se uporabljajo v davčne namene (Uredba Vlade RS).

Zavzemali se bomo za skupne strokovne pogajalske skupine za kolektivne pogodbe dejavnosti. Na podlagi strokovnih presoj s posamezno skupino sindikatov dejavnosti (industrijskih sindikatov, storitvenih sindikatov in javnega sektorja) se pred podpisom kolektivne pogodbe oceni vpliv izpogajanih določil na ostale kolektivne pogodbe dejavnosti.

VII. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

V gospodarskem okolju Slovenije so dobro vodena tista podjetja, ki služijo ne le delničarjem in trgu, ampak tudi družbi in zaposlenim. Naš cilj je, da bodo vodena uravnoteženo, upoštevaje tako ekonomske kot tudi socialne interese. Delavci v podjetjih naj bodo upoštevani kot sodelavci, ki ustvarjajo novo vrednost, za katero je podjetje ustanovljeno. V mnogih podjetjih vedo, da je za ugodno klimo v podjetju, ki je pomembna za doseganje čim večje produktivnosti in ekonomske uspešnosti podjetja v gospodarskem svetu, pomembno spodbujati in pritegniti delavce k sodelovanju. Sodelovanje delavcev pri upravljanju mora biti

zagotovljeno v slovenskih podjetjih kot tudi v mednarodnih podjetjih, ki delujejo na območju Evropske unije.

1. SVETE DELAVCEV BOMO VKLJUČEVALI V NAŠE AKTIVNOSTI

Sodelovanje sindikatov in drugih oblik delavskih predstavništev je predpogoj za učinkovito in uspešno zastopanje interesov zaposlenih v podjetjih in organizacijah, kjer so zaposleni. Kljub uspešnim začetkom po sprejetju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju smo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije v kasnejšem obdobju pri našem delovanju na ravni podjetij in zavodov in na drugih ravneh naše organiziranosti premalo pozornosti posvetili usklajenemu delu sindikata in delavskih predstavništev. Zato so se ponekod sveti delavcev in delavski predstavniki v nadzornih svetih oddaljili od sindikatov in s tem interesov zaposlenih.

Zato je nujno, da sindikati v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije na vseh ravneh naše organiziranosti vzpostavimo proaktiven odnos do soupravljanja delavcev.

V ta namen bomo:

- pridobili natančne podatke o delujočih svetih delavcev, njihovih članih in mandatih v podjetjih in zavodih, kjer imajo sindikati v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije svoje člane,
- izvedli postopke volitev svetov delavcev v vseh podjetjih, kjer obstaja zakonska podlaga za njihovo oblikovanje,
- pri volitvah svetov delavcev kandidirali naše najboljše kadre, ki imajo zaupanje tudi med nečlani sindikata,
- v naše aktivnosti bomo vključevali vse tiste naše člane, ki so člani svetov delavcev in delavski predstavniki v nadzornih svetih podjetij,
- vodili v bazi podatkov o članih tudi podatke o tem, kateri naši člani so člani svetov delavcev in drugih delavskih predstavništev,
- v zainteresiranih sindikatih, članih ZSSS sprejeli akte in programske dokumente, v katerih bomo opredelili pravice in obveznosti članov, ki so izvoljeni v organe delavskih predstavništev ter jih vključevali v oblike in metode svojega delovanja,
- v območnih organizacijah ZSSS nudili strokovno pomoč tistim članom, ki so izvoljeni v organe delavskih predstavništev.

2. ORGANIZACIJSKO BOMO POVEZALI SVETE DELAVCEV V ZVEZI SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Sveti delavcev v podjetjih, kjer imajo sindikati v ZSSS svoje člane, delujejo nepovezano in so brez ustrezne strokovne pomoči, ali pa to dobivajo od strokovnih služb delodajalca ali drugih zunanjih strokovnih institucij, ki ne zastopajo sindikalnih stališč do tega področja.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije bomo pristopili k ustanovitvi lastne organizacijske povezave svetov delavcev, ki delujejo v podjetjih in zavodih, kjer imajo sindikati v ZSSS svoje člane.

V okviru tega bomo:

- zagotavljali svetovalno dejavnost svetom delavcev,
- načrtovali in izgrajevali sistem izobraževanja za potrebe članov svetov delavcev in delavskih predstavnikov v nadzornih svetih in upravnih odborov gospodarskih družb in ga izvajali v okviru izobraževalnih aktivnosti na ravni ZSSS,
- zagotavljali kvalitetno izmenjavo izkušenj med člani organov delavskih predstavništev,
- izvajali strokovno proučevanje sistema delavskega soupravljanja in pri tem sodelovali z zunanjimi strokovnimi in znanstvenimi inštitucijami s tega področja,
- sodelovali z Evropsko konfederacijo sindikatov in strokovnimi inštitucijami v EU, ki se ukvarjajo s sistemom delavskega soupravljanja,
- pripravljali in izvajali projekte, ki so namenjeni razvoju delavskega soupravljanja v državi in na ravni EU.

3. VZPOSTAVILI BOMO EVROPSKE SVETE DELAVCEV V MEDNARODNIH DRUŽBAH S SEDEŽEM V SLOVENIJI

Evropski sveti delavcev (ESD) so organi delavcev, ki delujejo preko državnih meja in skrbijo za informiranje ter posvetovanje delavcev, ki so zaposleni v mednarodnih družbah.

Vse več je slovenskih podjetij, ki ima svoje povezane družbe v državah, članicah EU, v Sloveniji pa so mnoga podjetja mednarodnih družb iz EU. V teh mednarodnih družbah s sedežem v Sloveniji lahko zaposleni na podlagi Zakona o evropskih svetih delavcev in Direktivi 2009/38 ES ustanovljajo evropske svete delavcev, vendar jih, razen redkih izjem, še ni.

Zato bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije izvajali aktivnosti za dosledno izvedbo Zakona o evropskih svetih delavcev in Direktive 2009/38 ES, ki urejata področje delavske participacije v mednarodnih družbah, ki imajo sedež ali svoja kapitalsko povezana podjetja v Sloveniji.

V ta namen bomo:

- v mednarodnih družbah, kjer imajo sindikati v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije svoje člane, preverili izpolnjevanje pogojev za izvedbo postopkov za izvolitev evropskega sveta delavcev,
- izvedli postopke volitev evropskega sveta delavcev v vseh mednarodnih družbah s sedežem v Sloveniji, kjer so za to izpolnjeni pogoji iz Zakona o evropskih svetih delavcev,
- izvolili in vključili v evropske svete delavcev mednarodnih družb, ki imajo svoja podjetja v Sloveniji, predstavnike iz teh podjetij,
- preko delovanja v evropskih svetih delavcev povezali sindikate, ki delujejo v mednarodnih družbah,

- vključili naše člane evropskih svetov delavcev v izobraževalne aktivnosti, ki jih izvajamo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, v Evropski konfederaciji sindikatov in izobraževalnih inštitucijah EU.

4. IZVAJANJE USTAVNE PRAVICE DO SOUPRAVLJANJA JE TREBA ZAGOTOVITI TUDI ZAPOSLENIM V ZAVODIH

Ustava RS zagotavlja pravico do sodelovanja zaposlenih pri upravljanju v gospodarskih družbah in v zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. V Sloveniji so z zakonom določeni načini in pogoji za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v gospodarskih družbah, ni pa še ta ustavna pravica uzakonjena tudi za delavce, zaposlene v zavodih. Posledica tega je, da ti delavci nimajo v zakonu zagotovljene svoje ustavne pravice do sodelovanja pri upravljanju.

Zato se bomo zavzemali za sprejem posebnega zakona, ki bo tudi zaposlenim v zavodih zagotovil izvajanje njihove ustavne pravice do sodelovanja pri upravljanju.

Pri tem bomo:

- Vladi RS predlagali, da sprejme in Državnemu zboru RS predloži v sprejem zakon o soupravljanju v zavodih, ki je v preteklih letih že bil napisan in predmet obravnave,
- predlagali takšno zakonsko ureditev, da v zavodih, kjer je več kot polovica zaposlenih članov sindikata, le-ta prevzame funkcijo sveta delavcev,
- takoj po sprejetju zakona o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju v zavodih izvajali usposabljanje sindikalnih zaupnikov za učinkovito uresničevanje soupravljalških pravic, ki jih bo določil zakon.

5. SVETI DELAVCEV MORAJO UČINKOVITO IZVAJATI SVOJE NALOGE NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Sveti delavcev oz. delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu so z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu pridobili še večjo odgovornost pri obravnavi in razreševanju vseh vprašanj, ki zadevajo varno in zdravo delo v podjetjih. Zakon opredeljuje skupno obveznost delodajalcev in delavcev oz. njihovih predstavnikov, da se morajo o vseh vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Vendar sveti delavcev praviloma ne poznajo svojih nalog in pristojnosti na področju varnosti in zdravja pri delu, predvsem pa niso usposobljeni za delo na tem področju.

Zato bomo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije izvajali aktivnosti v smeri, da bodo delavski predstavniki v celoti izvajali naloge in pristojnosti, ki mu jih zagotavljata Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in Zakona o varnosti in zdravju pri delu.

Pri tem bomo:

- izvajali naše aktivnosti v smeri, da bo vsak svet delavcev iz svoje sestave določil člane, ki bodo posebej zadolženi za naloge na področju varnosti in zdravje pri delu,
- zagotovili, da bodo v vseh organizacijah, kjer ni zakonskih podlag za izvolitev sveta delavcev, zaposleni izvolili delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu,
- zagotovili, da se bodo člani sveta delavcev, zadolženi za varnost in zdravje pri delu in delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu na naših seminarjih usposobili za učinkovito delo s ciljem zagotavljanja varnih in zdravih delovnih pogojev zaposlenih delavcev.

VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Poleg poštenega plačila za opravljeno delo sta tudi varnost in zdravje pri delu avtentičen delavski interes in zato sindikalni cilj. Evropske raziskave kažejo, da je tehnologija dela pri nas podobna kot v drugih evropskih državah in da so zato enake tudi obremenitve pri delu. Poklicne bolezni zaradi nevarnih kemikalij ostajajo najpogostejši razlog za z delom povezano mortaliteto. Vzrokom nezdgod pri delu s smrtnim izidom zaradi neizvedenih tradicionalnih preventivnih ukrepov se žal vse pogosteje prišteva tudi nasilje tretjih oseb na delovnem mestu. Reprezentativne evropske raziskave pa v odgovorih slovenskih delavcev kažejo na bistveno višje deleže kroničnih zdravstvenih okvar delavcev zaradi zastarele tehnologije in delavcu neprijazne organizacije dela. Obolenja zaradi psihosocialnih obremenitev, kakršna sta z delom povezani stres in mobing/trpinčenje na delovnem mestu, so tako že eden najpogostejših razlogov za bolniško odsotnost in invalidsko upokojitvev. Ne moremo biti zadovoljni kljub polstoletni tradiciji systemskega pristopa k varnosti in zdravju pri delu in na ravni velikih delodajalcev evropsko primerljivim dosežkom stroke. Kar tri četrtine delodajalcev so si strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu zagotovile pogodbeno z zunanjim izvajalcem, kar je daleč najvišji delež v EU. Ni systemskih ekonomskih spodbud, kakršna je diferencirana prispevna stopnja za obvezno invalidsko in zdravstveno zavarovanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih. Že od osamosvojitve Slovenije leta 1991 ni politike za obvladovanje poklicnih boleznih. Ni registra poklicnih boleznih razen azbestnih.

Posvetovanja med delodajalcem in delavci oziroma delavskimi predstavniki za varnost in zdravje pri delu so element sistema varnosti in zdravja pri delu. V Sloveniji so delavski predstavniki izvoljeni v skladu z zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. V zasebnem sektorju so to sveti delavcev in delavski zaupniki ter v javnem sektorju delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu. Za učinkovito zastopanje interesov zaposlenih so upravičeni do kritja stroškov delovanja in usposabljanja, ki ju v skladu z zakonom financira delodajalec. Kljub zakonski pravici, da sindikat da pobudo za volitve in predlaga kandidate, te možnosti marsikje niso izkoristili, saj so bili po edinem uradnem podatku iz leta 2010 izvoljeni zgolj pri 19 % delodajalcev. Večina delavcev torej še vedno nima svojega predstavnika za varnost in

zdravje pri delu. Izvoljeni pa potrebujejo podporo sindikata za učinkovito izvajanje svoje vloge v obliki usposabljanja in podpornih mrež za izmenjavo dobrih praks v dejavnosti.

Za vodenje učinkovite in usmerjene politike varnosti in zdravja pri delu je potrebno zbirati podatke o vrstah okvar zdravja in njihovih vzrokih. Ker tovrstnih raziskav in statistike v Sloveniji praktično ni, je mogoče uporabljati zgolj z vso EU primerljive podatke, zbrane z evropskimi petletnimi anketami. Ti podatki kažejo, da v primerjavi z EU povprečjem pomembno večji delež slovenskih delavcev poroča o okvarah zdravja, povezanih z delovnim mestom, kakršne so mišično-kostna obolenja (bolečine v hrbtenici in ramenskem obroču zaradi dvigovanja težkih bremen, prisilne drže in ponavljajočih se gibov), okvare sluha (poklicna naglušnost) in vida, poklicne kožne bolezni ipd. Nadpovprečen je tudi delež delavcev, ki so poročali o psihosocialnih obremenitvah na delovnem mestu (visoka intenzivnost dela, podaljševanje delovnega časa, z delom povezan stres, nasilje, nadlegovanje, trpinčenje/mobing, spolno nadlegovanje). Zato je v evropski anketi leta 2011 delež slovenskih delavcev, ki menijo, da bodo svoj poklic še lahko opravljali po 60-letu starosti, drugi najnižji. Varnost in zdravje pri delu je torej pogoj za dvig dejanske upokojitvene starosti.

1. RAZISKAVE DELOVNIH RAZMER, KI OKVARJAJO ZDRAVJE ZAPOSLENIH

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo v Ekonomsko-socialnem svetu zahtevala proračunska sredstva za samostojne raziskave socialnih partnerjev o delovnih razmerah na slovenskem trgu dela. V Svetu za varnost in zdravje pri delu bomo preko svojega predstavnika v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu ZVZD-1 vladi predlagali prioritete za raziskave vlade, ki naj postanejo podlaga za vodenje vladne politike na področju varnosti in zdravja pri delu.

2. NACIONALNI PROGRAMI

Predlagali bomo sprejem nacionalnega programa za obvladovanje najbolj pogostih vzrokov za poklicno obolevanje delavcev, kot so mišično-kostna obolenja zaradi težkega fizičnega dela, nacionalnega programa za obvladovanje psihosocialnih obremenitev zaradi intenzivnega dela in stresa/nasilja/nadlegovanja/trpinčenja na delovnem mestu ter nacionalnega programa za nadomeščanja nevarnih karcinogenih, mutagenih in reprotoksičnih kemikalij kot glavnim vzrokom poklicne mortalitete. V njih bomo na podlagi socialnega dialoga razvili orodja za ocenjevanje tveganj za okvare zdravja in dobro prakso preprečevalnih ukrepov.

3. PREDPISI IN SMERNICE ZA ZDRAVO IN VARNO DELO

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo v socialnem dialogu o predpisih in smernicah uveljavljala interes delavcev, da so obvezujoči predpisi za varno in zdravo delo učinkovitejši od neobvezujočih smernic. Slednje so lahko učinkovite le v kombinaciji s sistemskimi ekonomskimi spodbudami delodajalcem. V Ekonomsko-socialnem svetu bomo spodbujali ratifikacijo konvencij Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD). Zahtevali bomo

učinkovitejši inšpekcijski nadzor z uveljavitvijo standardov MOD o potrebnem številu inšpektorjev za delo na 10.000 delavcev in na 1000 delodajalcev. Terjali bomo učinkovite inšpekcijske sankcije za izvajanje predpisov in okrepitev delovne inšpekcije za zvišanje verjetnosti inšpekcijskega nadzora pri posameznem delodajalcu.

4. EKONOMSKE SPODBUDE DELODAJALCEM ZA VLAGANJE V VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU
Zahtevali bomo uvedbo diferencirane prispevne stopnje delodajalca tako za invalidsko kot zdravstveno zavarovanje poklicnih bolezni in poškodb pri delu. Kriteriji za diferenciranje, določeni s soglasjem socialnih partnerjev v Ekonomsko-socialnem svetu, ne smejo poslabšati položaja delovno intenzivnih v primerjavi s kapitalsko intenzivnimi panogami. Zahtevali bomo preučitev možnosti uvedbe novega obveznega poklicnega zavarovanja za poškodbe pri delu in poklicne bolezni. Kot dodatno ekonomsko spodbudo delodajalcu se bomo usposobili za pravno pomoč posameznemu članu pri izterjavi odškodnine za izgubljeno zdravje in drugo materialno in nematerialno škodo zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu.

5. PRAVILNIK O POKLICNIH BOLEZNIH

Zahtevali bomo sprejem novega pravilnika o poklicnih boleznih s soglasjem socialnih partnerjev v ESS. Seznam poklicnih bolezni kot njegova priloga mora biti usklajen z najnovejšim priporočilom evropske komisije. Financiranje izvedenskih postopkov postavitve suma in verifikacije poklicne bolezni mora postati finančno neodvisno od delodajalca, zato naj ga prevzame obvezno poklicno zavarovanje poklicnih bolezni in poškodb pri delu. Zahtevali bomo zanesljivo statistiko o številu obolelih in umrlih po posameznih poklicnih boleznih, da bo na tej podlagi mogoče voditi preventivno politiko. Na ravni delodajalca bomo zahtevali, da se ocene tveganja po delovnih mestih dopolnijo s tveganjem za poklicne bolezni.

6. DELAVSKI PREDSTAVNIKI ZA VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU – MREŽENJE IN USPOSABLJANJE

Da bi se povečal delež delavcev, ki imajo predstavnika za varnost in zdravje pri delu, bomo izvajali promocijska usposabljanja o postopkih volitev in na ravni podjetja/zavoda nudili strokovno podporo pri njihovi izvedbi. Na volitvah bomo predlagali kandidate, ki imajo med delavci ugled in pozitiven odnos do sindikalne organiziranosti. Izvoljenim bomo zagotavljali podporo pri pripravah na posvetovanja z delodajalcem o vseh vprašanih varnosti in zdravja pri delu. Z mreženjem delavskih predstavnikov/svetov delavcev različnih podjetij/organizacij po sindikatih, članih ZSSS bomo omogočili izmenjavo izkušenj in dobre prakse na posvetih in delavnicah. Mreženje bomo podpirali s strokovno učinkovito informacijsko tehnologijo. Pripravili bomo strokovna usposabljanja o učinkovitih tehnikah posvetovanja z delodajalcem, vlogi delavskih predstavnikov v postopkih ocenjevanja tveganja in promociji zdravja, posebnih varnostnih problemih v dejavnosti ipd.

7. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU ZAPOSLENIH PRI MIKRO DELODAJALCIH Z MANJ KOT 10 ZAPOSLENIMI

Predlagali bomo spremembo predpisov za volitve območnih delavskih predstavnikov za zaposlene pri mikro delodajalcih, da bi tudi njim zagotovili pravico do učinkovitega delavskega zastopništva, kakršnega imajo zaposleni pri večjih delodajalcih. Za boljšo kakovost ocenjevanja tveganj za varnost in zdravje pri delu pri mikro delodajalcih bomo v

socialnem dialogu in v sodelovanju z inšpekcijo dela omogočili pripravo tovrstnih spletnih orodjih.

8. PUBLICISTIKA ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Strokovno podporo sindikatom in mrežam delavskih predstavnikov za varnost in zdravje pri delu bomo nadaljevali z izdajanjem lastnih publikacij in ob zagotovljenih finančnih sredstvih tudi prevodov publikacij Evropskega sindikalnega inštituta ETUI o skupnih ciljih evropskih sindikatov in delavcev za varnost in zdravje pri delu.

9. ORODJA ZA OBVLADOVANJE OBREMENITEV PRI DELU

Sodelovali bomo na razpisih evropskih in nacionalnih sredstev za projekte, ki lahko izboljšajo varnost in zdravje pri delu. Pripravljali bomo strokovne podlage za posvetovanja in pogajanja z delodajalcem za učinkovite preventivne ukrepe, kakršni so listine delodajalca o netoleriranju nasilja in trpinčenja na delovnem mestu ipd.

10. PREDSTAVLJANJE INTERESOV SLOVENSКИH DELAVCEV ZA VARNO IN ZDRAVO DELO V TRIPARTITNIH POSVETOVALNIH ORGANIH SLOVENIJE IN EU

V socialnem dialogu o vprašanih varnosti in zdravja pri delu v ESS in Svetu za varnost in zdravje pri delu v skladu z ZVZD-1 bomo zastopali interes delavcev za varno in zdravo delovno mesto. Predlagali bomo svoje kandidate za predstavnike slovenskih delavcev v tripartitnih strokovnih svetovalnih institucijah Evropske komisije na področju varnosti in zdravja pri delu (Svetovalni odbor za varnost in zdravje pri delu v Luksemburgu, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, Evropska fundacija za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer v Dublinu).

11. JAVNE KAMPANJE NA PODROČJU VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Za ozaveščanje in varnostno kulturo ter obvladovanje tveganj za okvare zdravje zaposlenih bomo izvajali nacionalne in evropske javne kampanje, kakršne so ob 28. aprilu, mednarodnem dnevu varnosti in zdravja pri delu in kampanje Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu. Z namenom promocije dobre prakse bomo podpirali podeljevanje nagrad in priznanj Avgusta Kuharja za izjemne dosežke stroke tehniške varnosti in medicine dela.

IX. ENAKE MOŽNOSTI

Smo delavska organizacija, ki bo uveljavljala načela enakih možnosti vseh kategorij zaposlenih, tako na trgu dela kot tudi v lastni sindikalni organizaciji. Diskriminacija je vir socialne, gmotne in pravne neenakosti. Nasprotujemo neposredni in posredni diskriminaciji glede na tip pogodbe o zaposlitvi, sindikalno organiziranost, narodnost, raso ali etnično poreklo, spol, starševstvo oziroma družinske obveznosti, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino, ki posameznika ovira pri uresničevanju temeljnih svoboščin. Solidarnost do vseh kategorij zaposlenih je temelj sindikalne organiziranosti.

Delovali bomo tako, da bo vsaki delavki ali delavcu zagotovljena enaka dostopnost do izobrazbe, poklica, zaposlitve in poklicnega napredovanja ter do socialne zaščite. Posebno skrb bomo namenili ranljivim kategorijam delavcev. Ženskam, delavcem v negotovih oblikah zaposlitve, mladim/starim, invalidom, migrantom in drugim bomo zato omogočali, da uveljavljajo svoje specifične interese. Struktura organov sindikata na vseh ravneh bo tudi zato odražala strukturo članstva.

Diskriminacija oziroma razlikovanje je postavljanje posameznika/ce v manj ugoden položaj zaradi njegove/njene osebne okoliščine. Od neposredne je manj prepoznana posredna diskriminacija, kjer na videz nevtralne rešitve v neugodnejši položaj v praksi postavljajo enega od spolov. Toleriranje kakršnekoli oblike diskriminacije na trgu dela odpira vrata drugim oblikam diskriminacije. Razlikovanje po spolu ostaja najbolj razširjena oblika diskriminacije pri nas in se kaže v manjših možnostih za poklicno napredovanje žensk in nižjih plačah žensk glede na izobrazbo. Ženske so pogosto žrtve posrednega razlikovanja. Posebej razširjeno je razlikovanje na podlagi starševstva, kjer matere prevzemajo večje breme vzgoje otrok in zato ne morejo sprejemati fleksibilnih ureditev delovnega časa. Posebej težek je položaj, kadar je posameznik/ca diskriminiran/a hkrati zaradi več lastnosti, kakršne so spol, narodnost, invalidnost, starševstvo, sindikalna aktivnost ipd. Žrtve diskriminacije redko iščejo pomoč sindikata in se raje obračajo na nevladne organizacije.

1. VNAŠANJE POLITIKE ENAKIH MOŽNOSTI V VSE DRUGE POLITIKE

K včlanitvi v sindikat bomo posebej povabili ranljive kategorije zaposlenih, da izboljšajo svoj položaj na trgu dela. Načelo enakih možnosti bomo upoštevali pri vodenju sindikalnih politik na področju plač, delovnih razmerij, varnosti in zdravja pri delu, kadrovske politike ipd. Promovirali bomo ukrepe za enake možnosti vseh kategorij zaposlenih in posebej žensk in moških. O enakih možnostih bomo pripravili usposabljanja za sindikalne zaupnike. Usposobili bomo zagovornike/ce enakih možnosti v sindikatih dejavnosti za presojo, ali predlagane rešitve postavljajo v različen položaj različne kategorije zaposlenih (posredna diskriminacija). Določili bomo njihovo vlogo pri kolektivnem pogajanju in v kadrovske sindikalni politiki.

2. STROKOVNE PODLAGE ZA POGAJANJA O ENAKIH MOŽNOSTIH

Pripravili bomo strokovne podlage za določila kolektivnih pogodb za enake možnosti ranljivih skupin zaposlenih (migrantov, delavcev z negotovimi oblikami pogodbe o zaposlitvi, delavce z družinskimi obveznostmi ipd.) in zanje usposobili sindikalne pogajalce. Da bi olajšali usklajevanje delovnega in družinskega življenja, bomo tako predlagali izboljšanje ureditve delovnega časa delavcev/mladih družin z majhnimi otroci. Za pogajanja in posvetovanja z delodajalcem bomo pripravili vzorce listine delodajalca o netoleriranju nasilja/trpinčenja/diskriminacije ter o učinkovitih postopkih v primeru tovrstnih pritožb zaposlenih.

3. STATISTIKA O ENAKIH MOŽNOSTIH NA TRGU DELA

Zahtevali bomo dopolnitev nacionalnega statističnega programa s strukturno statistiko trga dela po spolu tako na področju plač kot poklicnega napredovanja. Statistični podatki bodo podlaga za določanje politike in ukrepov za vzpostavitev dejanskih enakih možnosti.

Predlagali bomo dopolnitev letnih poslovnih poročil delodajalca s podatki o plačah in poklicnem napredovanju žensk in moških.

4. POMOČ ŽRTVAM DISKRIMINACIJE IN TRPINČENJA

Žrtvam razlikovanja bomo zagotavljali brezplačno pravno pomoč in usposobljene mediatorje. V sodelovanju s sindikati, člani ZSSS bomo izvajali javne kampanje za ozaveščanje o kršitvah enakih možnosti na trgu dela. Izjemne dosežke za enake možnosti bomo promovirali s priznanjem predsedstva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije roža mogota. Podpirali bomo uveljavljanje certifikata družinam prijaznega delodajalca.

5. PROJEKTI ZA ENAKE MOŽNOSTI

Pridobivali bomo evropska in nacionalna sredstva za izvedbe projektov, katerih cilj bo izboljšanje enakih možnosti na trgu dela.

6. ŽENSKA MREŽA ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Za opolnomočenje žensk bomo omogočali delovanje ženske mreže kot socialnega omrežja za izmenjavanje izkušenj in idej za enake možnosti žensk in moških na trgu dela in v družbi nasploh. Pripravili bomo orodja za testiranje enakih možnosti žensk in moških v sindikalni organiziranosti ter razvijali mentorstvo mladih kadrov za poklicno pot v sindikatih.

X. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Sindikati moramo aktivneje premikati meje izobraževanja. Na podlagi sodelovanja s pristojnimi javnimi institucijami, delodajalci in ponudniki formalnega ter neformalnega izobraževanja moramo odpirati zanimive možnosti za učenje tako za člane sindikatov kot tudi za vse zaposlene.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije bomo okrepili promocijo izobraževanja in si prizadevali k dvigu ravni zavesti o pomembnosti vseživljenjskega učenja. Eden izmed ciljev aktivnega vključevanja sindikatov na področju dodatnega izobraževanja in usposabljanja za zaposlene v podjetjih in organizacijah je motivacija zaposlenih. Poudarek mora biti na pozitivni korelaciji med višino izobrazbe z višino plače, med dodatnim strokovnim usposabljanjem in povečanjem možnosti za nadaljnje formalno izobraževanje, večjimi možnostmi na trgu dela, večjim osebnim zadovoljstvom, samopodobo, dviga kvalitete življenja itd. Nenazadnje moramo sporočiti delodajalcem pozitivne učinke, ki izhajajo iz zagotavljanja dodatnega izobraževanja in usposabljanja za zaposlene, saj si lahko podjetje na ta način poveča učinkovitost in konkurenčnost na trgu.

Aktivneje bomo pristopili k aktivnostim na področju formalnega in neformalnega izobraževanja odraslih, kjer bomo spodbujali javno razpravo in politike. Formalno izobraževanje omogoča pridobitev javno veljavne izobrazbe, poklicno kvalifikacijo ali javno veljavno listino, neformalno izobraževanje pa je namenjeno pridobivanju, obnavljanju, razširjanju, posodabljanju in poglobljanju znanja, vendar se ne dokazuje z javno veljavno listino. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije mora ozaveščati člane sindikatov o možnostih izobraževanja na obeh nivojih, vendar mora biti večji poudarek na področju neformalnega učenja. Neformalno in priložnostno učenje ima namreč v današnjih časih ključno vlogo pri

izboljšanju možnosti zaposlitve oz. ohranitve zaposlitve delavcev. Prav zaradi tega si je potrebno prizadevati, da bodo v prihodnje sindikalni zaupniki bili med drugim usposobljeni svetovati vodstvom podjetij, kje so možnosti dodatnega usposabljanja za posamezne delavce. Dodatna usposabljanja so izrednega pomena predvsem za tiste delavce z najnižjo doseženo ravniyo formalne izobrazbe. V praksi se je izkazalo, da je prav ta najranljivejša skupina pogosto načrtno izključena iz programov dodatnega usposabljanja in izobraževanja.

Prizadevali si bomo vplivati na programe aktivne politike zaposlovanja, da bodo šli v smeri večjega vključevanja izobraževanja in usposabljanja brezposelnih in zaposlenih. Konkretno si bomo prizadevali, da v primeru napotitve delavca na izobraževanje, če je to v nekem daljšem obdobju, ga na delovnem mestu nadomesti prej brezposelna oseba.

Sindikati moramo aktivneje sodelovati pri vključevanju vrednotenja ter priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v okviru industrijskih odnosov in socialnega dialoga. Glavne smernice vključujejo neposredno podporo področju neformalnega in priložnostnega učenja (NPU), spodbujanje in vključevanje v sistem priznavanja NPU in aktivno vključevanje področja NPU v okviru procesa kolektivnih pogajanj.

Zavzemali se bomo, da se v okviru kolektivnih pogodb delavcem omogoči dodatne dneve v letu, ki bi jih lahko izkoristili izključno za dodatno usposabljanje in izobraževanje, istočasno pa se mora delodajalce spodbujati, da to omogočijo.

Sindikati si moramo prizadevati za dvig izobraženosti vseh zaposlenih. Kot osnovna izobrazba mora postati srednja šola, država pa mora zagotoviti financiranje za pridobitev te izobrazbe tudi za starejše, ne le za šolajočo mladino.

Predlagali bomo vključevanje sindikalnih vsebin v izobraževalnih institucijah. Prizadevali si bomo, da bodo osnove o delovanju in pomenu sindikatov vključene v učne načrte na vseh nivojih formalnega izobraževanja. Trenutno mladim v času šolanja ni omogočena seznanitev z vsebinami o organiziranju delavcev in delovanjem sindikatov, kar je nedopustno.

Sodelovali bomo pri razvrščanju poklicev v nacionalno ogrodje kvalifikacij (NOK). Naš cilj je umestiti NOK v socialni sporazum ter preko njega v panožne kolektivne pogodbe kot osnovo za razvrščanje in vrednotenje.

Odločno bomo nasprotovali neutemeljeni oz. škodljivi deregulaciji poklicev, ki omogoča socialni dumping.

Zahtevali bomo vzpostavitev kvalitetnega sistema prakse dijakov in študentov v okviru študija ter kvalitetnega in plačanega sistema pripravništva mladih po pridobitvi ustrezne izobrazbe.

Področje izobraževalnih aktivnosti bomo širili tudi preko sodelovanja in izvajanja projektov, pri čem si bomo prizadevali vplivati na razpisne pogoje v smeri, da bomo enakovredni ostalim upravičencem, kar nam bo omogočilo kandidaturo za razpisana sredstva.

XI. MIGRANTI IN NJIHOVO VKLJUČEVANJE V DELOVNO IN ŽIVLJENJSKO OKOLJE

V zadnjih letih so migracijski tokovi tako v Sloveniji kot v svetu doživeli velike premike. Če je obseg vhodnih migracij v Slovenijo naraščal sorazmerno z gospodarsko konjunkturo, pa je z zaključkom le-te v letu 2008 obseg migracij začel opazno padati. Kar pa še zdaleč ne pomeni, da so upadli problemi kršenja delovne in socialne zakonodaje, s katerimi se soočajo migranti. Ravno obratno, saj lahko rečemo, da položaj delavcev migrantov odraža položaj vseh delavcev v Sloveniji v negativni sliki. Kljub temu, da so delavke in delavci migranti na trgu dela v svojih pravicah popolnoma izenačeni z domačimi delavci, jih delodajalci pogosto socialno izolirajo, tako da jim preprečujejo dostop do pomembnih informacij, to pa na koncu navsezadnje povzroča tudi problem socialnega dumpinga. Prav zato je na tem področju potrebno vedno znova poudarjati enake možnosti in položaj delavk in delavcev migrantov glede na domače delavce ter potrebo po njihovem čim boljšem vključevanju v družbo. Obenem pa je v imenu boljše informiranosti, organiziranja ter varovanja delavskih in socialnih pravic delavk in delavcev migrantov še kako potrebno njihovo vključevanje v sindikate.

Na področju trga dela in varstva pravic delavcev bomo:

- vztrajali na tem, da je koncept tako imenovanih krožnih migracij, ki se ga skuša vpeljati v državah zahodnega Balkana, zgrešen, saj onemogoča polno vključitev migrantov v družbo. Sporazum o zaposlovanju državljanov Bosne in Hercegovine tako med drugim vsebuje določilo, ki govori o tem, da se delavcu migrantu, državljanu BiH, po preteku delovnega dovoljenja za tri leta sicer omogoči vrnitev v državo zaposlitve, vendar šele po najmanj šestmesečni prekinitvi zakonitega prebivanja v državi zaposlitve, tj. Sloveniji,
- zahtevali, da se na področju napotovanja delavcev v tujino razpoložljive kazni in nadzor okrepi. Pristojne organe bomo pozvali, da pričnejo redno opravljati nadzore nad podjetji, registriranimi v Sloveniji, ki napotujejo delavce v tujino in o rezultatih redno obveščati socialne partnerje ter širšo javnost. V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije smo namreč v zadnjem času naleteli na kar nekaj primerov slovenskih podjetij, ki izkoriščajo delavce, napotene na delo v Nemčijo in Avstrijo ter ostale EU države,
- zahtevali, da Slovenija podpiše in ratificira Konvencijo Združenih narodov o pravicah delavcev migrantov in članov njihovih družin. Združeni narodi so 18. decembra 1990 sprejeli Konvencijo ZN o pravicah delavcev migrantov in članov njihovih družin. Kljub pozivu Evropskega ekonomsko socialnega odbora iz leta 2004 to konvencijo ni sprejela prav nobena EU država,
- zahtevali, da Slovenija podpiše in ratificira Konvencijo Mednarodne organizacije dela št. 189 o gospodinjstkih pomočnicah (2011). Ta konvencija med drugim zagotavlja gospodinjstkim pomočnicam pravice, opredeljene v tej konvenciji, onemogoča prisilno delo in otroško delo; prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju; določa minimalno starost za zaposlitev in možnosti za nadaljnje šolanje mlajših od 18 let; ščiti pred nasiljem in nadlegovanjem; dostojne delovne in življenjske razmere; pogodba o zaposlitvi mora biti nedvoumna in pisna,

- zahtevali, da se mora v Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta o izvrševanju Direktive 96/71/ES o napotitvi delavcev na delo v okviru opravljanja storitev na celovit način uvesti mehanizem skupne in solidarne odgovornosti, ki je nujen predpogoj za zaščito delavcev pred zlorabami,
- zahtevali, da se v najkrajšem času pristopi k pripravi in izvajanju čim več bilateralnih meddržavnih sporazumov med pristojnimi delovnimi inšpekcijami o medsebojni izmenjavi informacij na področju pregona kršitev delavskih pravic in dela na črno. Na takšen način bi se namreč zelo učinkovito in tudi preventivno lahko borili proti kršitvam delavskih pravic v mednarodnem okviru oziroma v okviru migracijskih tokov,
- zahtevali, da se nemudoma in v sodelovanju s socialnimi partnerji pripravijo konkretni ukrepi na regionalni in nacionalni ravni za omejitev bega možganov. S prvim majem 2011 je bilo konec sedemletnega prehodnega obdobja, v katerem so lahko stare članice EU omejevale prost pretok delavcev iz Slovenije ter sedmih vzhodno- in srednjeevropskih držav, ki so se uniji pridružile maja 2004. Od maja 2011 se je število (dnevni) migrantov v smer Avstrije zelo povečalo, prav tako se povečuje povpraševanje po delu recimo v Avstraliji. Vse to povzroča odliv kvalificiranih delavcev v tujino, s čimer se znižujejo razvojne možnosti Slovenije.

Na področju socialnega zavarovanja bomo zahtevali dokončno spremembo sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Makedonijo (BMKSZ), po kateri se bo Makedonskim državljanom z začasnim bivanjem končno omogočila pridobitev pravice do denarnega nadomestila za čas brezposelnosti v Sloveniji.

Na področju organiziranja delavcev migrantov ter integracijske politike bomo:

- delavke in delavce migrante še v večji meri informirali o njihovih pravicah ter promovirali njihovo vključevanje v sindikate. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je do sedaj izpeljala nekaj uspešnih akcij informiranja delavk in delavcev migrantov, poleg tega je tudi preko izvajanja različnih projektov ugotovila, da obstaja še kar nekaj prostora za vključenje migrantov v sindikate,
- po zgledu nekaterih drugih držav predlagali, da se osnovne informacije o slovenskem trgu dela in pogojih dela ter življenja zagotovijo tudi delavcem, ki se nameravajo zaposliti v Sloveniji, že predhodno v tujini. Zato bomo predlagali, da Zavod RS za zaposlovanje in enaki zavodi v tujini skupaj zagotovijo koordinirano obveščanje migrantov, ki se nameravajo zaposliti v Sloveniji,
- v ustanovah, kjer imajo zaposleni več stika z delavci migranti, predlagali redno ustrezno usposabljanje zaposlenih na temo medkulturnega dialoga. S tem bi v določenem obsegu zagotovili migrantom »prijaznejši« postopek, zaposlenim pa olajšali delo,
- predlagali, da se enovito Info točko za migrante v sodelovanju z Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije razširi v mrežo info točk za migrante, ki bi jim bila tudi lokalno in regijsko bolj dostopna. Primer takšnega delovanja so CITE informativni centri za delavce in delavke migrante v Španiji, španske sindikalne centrale CCOO. Tako postavljena mreža informativnih centrov bi se lahko razširila tudi na mednarodnem nivoju, in sicer na način, da bi upoštevala aktualne migracijske tokove, kar so že naredile nekatere sindikalne centrale v EU,

- pozvali državo, da po zgledu certifikata Družini prijazno podjetje prične s pripravo in implementacijo »certifikata multikulturalnosti« za podjetja in organizacije. Certifikat multikulturalnosti bi deloval kot realizacija menedžmenta različnosti (»diversity management«) in korporativne družbene odgovornosti (CSR – corporate social responsibility«). Zveza svobodnih sindikatov Slovenije promovira takšen certifikat tudi preko lastnega projekta »Integracijski paket za brezposelne migrante, prosilce za azil in begunce«, v okviru katerega pripravlja indikatorje zanj,
- zahtevali spremembo Uredbe o integraciji tujcev, tako da bo namenjena ne samo tujcem iz t.i. tretjih držav, temveč tudi tujcem iz Evropske unije. Sedanja uredba namreč omogoča brezplačno udeležbo v programih učenja slovenskega jezika in seznanjanja s slovensko zgodovino, kulturo in ustavno ureditvijo samo državljanom tretjih držav. Po drugi strani pa je v Sloveniji zaposlenih tudi nekaj tisoč EU državljanov,
- pozvali organe, ki so pristojni za nadzor nad izvajanjem Pravilnika o določitvi minimalnih standardov za nastanitev tujcev, ki so zaposleni ali delajo v Republiki Sloveniji, da nemudoma vzpostavijo mehanizme za proaktivno, samoiniciativno in učinkovito delovanje. Še vedno namreč opažamo primere neustreznih bivalnih razmer delavcev migrantov v Sloveniji.

Na področju izobraževanja bomo:

- zahtevali, da se s pripravo ustreznih aktov omogoči uspešno integracijo otrok migrantov v slovenski vzgojno-izobraževalni sistem; potrebno je namreč zagotoviti sistemsko rešitev, ki bo omogočila stalno financiranje intenzivnih tečajev pouka slovenščine za otroke priseljencev,
- zahtevali, da se sistemsko uredi vprašanje zagotovitve ustrezne socialne varnosti za tuje študente, ki študirajo in bivajo v Sloveniji; tujim študentom, ki bivajo in študirajo v Sloveniji je namreč nova socialna zakonodaja odvzela pravico do kandidiranja za državno štipendijo, s čimer jim je zelo poslabšala socialni položaj,
- zahtevali, da se na sistemski ravni okrepi število izobraževalnih programov za odrasle priseljence. Rezultati nekaterih raziskav so namreč pokazali, da v Sloveniji primanjkuje izobraževalnih programov za odrasle priseljence. Ugotovljeno je bilo tudi, da načelo vseživljenjskosti učenja v Sloveniji za priseljence ni upoštevano.

Na področju mednarodnega sodelovanja bomo:

- znotraj Regionalnega sindikalnega sveta Solidarnost vzpostavili Migrantsko opazovalnico. Migrantska opazovalnica (MO) bi delovala po principu stalnega mreženja informacij, torej stalnega centralnega zbiranja podatkov, ki se dotikajo migracijskih tokov na prostoru držav bivše Jugoslavije,
- pospešili mednarodno sodelovanje s sindikalnimi centralami iz ostalih držav tako znotraj kot zunaj EU z namenom tako učinkovitih izmenjav informacij na področju pregona kršenja pravic delavcev in delavk migrantov kot tudi izmenjave tekočih podatkov o migracijah mednarodnega kapitala (delo multinacionalk) in skupnega dela v okviru mednarodnih projektov,

- pozvali državo, da bolje promovira delovanje nacionalne kontaktne točke (NKT) za izpeljavo Priporočil OECD smernic za delovanje multinacionalnih podjetij (OECD Guidelines for Multinational Enterprises). NKT za Slovenijo se nahaja na ministrstvu za gospodarstvo, razvoj in turizem. Naloga NKT je predvsem seznanitev podjetij s Smernicami ter delovanje v smeri mediatorske vloge v primeru kršitve teh smernic,
- aktivno sodelovali s sindikati držav nekdanje Jugoslavije, katere so bodisi v predpristopnih pogajanjih za vstop v EU bodisi so že z njimi zaključila. Nujno bo treba vzpostaviti učinkovite bilateralne odnose, na podlagi katerih se bodo izmenjevale informacije o pravnem okviru slovenskega trga dela ter pripravile podlage, ki bodo preprečevale izkoriščanje delavcev migrantov oziroma pojav socialnega dumpinga.

XII. MEDNARODNA DEJAVNOST

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je edina članica Evropske konfederacije sindikatov iz Slovenije, kar je prednost, saj nam to sodelovanje daje možnost vplivanja na stališča in politiko evropske konfederacije, hkrati pa prinaša odgovornost za uresničevanje dogovorjenega na evropski sindikalni ravni. S svojimi predstavniki bomo sodelovali v stalnih odborih in delovnih skupinah Evropske konfederacije sindikatov ter v pogajalskih skupinah socialnega dialoga na evropski ravni.

S ciljem krepitev mednarodne solidarnosti delavk in delavcev, izboljšanja njihovega materialnega in socialnega položaja ter preprečevanja socialnega dumpinga je v interesu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, da se bomo vključevali v mednarodne sindikalne organizacije.

V večji meri kot doslej bomo sodelovali z Mednarodno organizacijo dela. Uporabljali bomo strokovno znanje njihovih predstavnikov, zaposlenih v posameznih oddelkih organizacije in jih povabili na različne seminarje in konference, ki jih bomo organizirali.

Od Vlade RS bomo zahtevali, da nas pred zasedanji Evropskega sveta, na katerih bodo obravnavane teme, ki se tičejo ekonomskega in socialnega položaja delavk in delavcev, seznanili s svojimi stališči. O najpomembnejših vprašanjih, ki se tičejo socialne politike EU ter politik, ki neposredno vplivajo na delovne in življenjske razmere naših delavcev in njihovih družin, pa bomo predlagali, da se o njih opravi posvetovanje na ekonomsko-socialnem svetu pred zasedanjem Evropskega sveta.

Poglobili bomo sodelovanje s člani Evropskega parlamenta iz Republike Slovenije. Obveščali jih bomo o stališčih Zveze svobodnih sindikatov Slovenije in Evropske konfederacije sindikatov do pomembnejših vprašanj in direktiv Evropske unije ter lobirali pri njih za upoštevanje sindikalnih stališč pri glasovanju. Pred volitvami v Evropski parlament bomo kandidate iz naše države vprašali, kakšna stališča bodo zastopali do pomembnejših delavskih in socialnih vprašanj in z njihovimi odgovori seznanili naše članstvo. V primeru, da bo kdo od sedanjih poslancev ponovno kandidiral za mandat v Evropskem parlamentu, bomo članstvo

seznanili tudi s tem, kako je glasoval v posameznih primerih, ko so bili na dnevnem redu dokumenti, pomembni za delovne in življenjske razmere državljanov unije.

Predstavniki Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v Evropskem ekonomskem in socialnem odboru ter v tristransko sestavljenih upravnih organih evropskih agencij bodo ob obravnavi posameznih tem skušali v kar največji meri uveljavljati naše predloge in stališča.

Še naprej bomo razvijali dvostransko sodelovanje s sindikalnimi konfederacijami iz tujine s ciljem krepitve materialnega in socialnega položaja delavcev na obeh straneh. Sodelovanje bo temeljilo na podlagi obojestranskega interesa ter izmenjavi izkušenj in pridobivanju znanja na različnih področjih sindikalnega delovanja.

Tvorno bomo sodelovali v novo ustanovljenem Regionalnem sindikalnem svetu Solidarnost, ki so ga prostovoljno ustanovile sindikalne konfederacije z območja nekdanje skupne države. Zavzemali se bomo, da bodo na svetu obravnavane teme, ki so v skupnem interesu članic sindikalnih konfederacij in ki bodo izboljševale delavske in socialne pravice v regiji ter preprečevale socialni dumping. Na željo članic bomo prenašali naše izkušnje s področja zaščite delavskih in socialnih pravic v naši državi ter izkušnje, ki smo jih pridobili v procesu prilagajanja slovenske zakonodaje evropski ter pridruževanja Evropski uniji.

Podpirali bomo sodelovanje območnih organizacij Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v medregijskih sindikalnih svetih, ki so pomembna oblika čezmejnega sindikalnega sodelovanja. Nudili bomo strokovno pomoč pri pripravljanju in izvajanju projektov, ki se bodo financirali iz proračunskih linij EU. Medregijski sindikalni sveti morajo postati mesta razreševanja problemov čezmejnih delavcev ter izmenjave izkušenj sindikalnih organizacij z obeh strani meje na različnih področjih sindikalnega dela.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo še naprej sodelovala s fundacijo Friedrich Ebert Stiftung s sedežem v Zagrebu in sodelavci Regionalnega projekta za delovne odnose in socialni dialog te fundacije v Beogradu.

XIII. KREPIMO STROKOVNOST, ŠTEVILO ČLANOV NAŠIH SINDIKATOV IN NOTRANJO TRDNOST NAJVEČJE SINDIKALNE ORGANIZACIJE V DRŽAVI

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo tudi v pričo spreminjajočih se razmer in izzivov s svojimi ravnanji in dejanji zastopala interese članic in članov njenih sindikatov ter drugih delavk in delavcev. Za doseg tega cilja mora postati privlačnejša za vse delavke in delavce, tudi za tiste, ki so doslej skeptično gledali na vlogo sindikatov v družbi. Vizija našega delovanja bo v našem zavzemanju, da bodo člani naših sindikatov in vsi delavci živeli v svobodi, socialni pravičnosti in blaginji. Zato bomo prispevali k ustvarjanju solidarnega

družbenega okolja in takšnih vrednot, v katerih bodo dohodki, premoženje in življenjske priložnosti pravično razdeljeni. Sedanje družbeno okolje je za delovanje sindikatov neprijazno, ki ga še pogloblja prevelika sindikalna razdrobljenost, kar s pridom izrabljajo politiki in delodajalci. Povečevanje vloge kapitala in zmanjševanje vloge dela v družbi nas velikokrat postavlja v neenakopraven, podrejen položaj pri uveljavljanju in uresničevanju naših vrednot in interesov članov. Zato bomo tudi v prihodnje, kadar teh interesov in vrednot ne bomo uspeli uveljaviti po poteh pogajanj in socialnega dialoga, uporabili vse legitimne oblike sindikalne boja, vključno z organizacijo množičnih demonstracij, stavk in referendumov.

1.

Številčnost in struktura članstva sindikatov v mnogih dejavnostih ne odraža števila in strukture zaposlenih. Propadanje podjetij zmanjšuje število aktivnega članstva v sindikatih, odhod članov v pokoj ne nadomeščajo novi delavci, ki vstopajo na trg dela. Spreminjanje tega stanja zahteva nadaljnje spremembe v notranjem razvoju organizacije in načinu našega delovanja. To bomo dosegli tako, da bomo samokritično ocenjevali svoje slabosti, nadgrajevali naše prednosti in se drzno lotevali novih izzivov. Več pozornosti bomo v prihodnje posvetili problemom mladih, žensk, zaposlenim pri malih delodajalcih in v negotovih oblikah dela, migrantom, brezposelnim in drugim t.i. sindikalno oddaljenim področjem. Pri tem bomo še posebej povečali neposredne stike in komunikacijo s članstvom naših sindikatov, saj so zadovoljni člani najboljše priporočilo nečlanom, da tudi oni vstopijo v naše vrste.

2.

Moč vsakega sindikata je v največji meri odvisna od števila delavk in delavcev, ki so vanj včlanjeni, raven delavskih in socialnih pravic pa je sorazmerna z močjo sindikata. Sindikati nosimo veliko odgovornost za socialno državo in ohranjanje ravni doseženih delavskih, sindikalnih in socialnih pravic, solidarnosti med delavci, zato mora pridobivanje novih članov postati prednostna naloga Zveze svobodnih sindikatov Slovenije in njenih članic. Naš problem in izziv niso člani konkurenčnih sindikatov, temveč vsak delavec, ki ni član sindikata. Ustvarjali bomo družbeno klimo in ozaveščali širšo javnost o pomembnosti članstva v sindikatih. Socialne države in solidarnosti v Sloveniji bo toliko, koliko močni in vplivni smo v njej sindikati.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije bo skupaj z zainteresiranimi sindikati, člani ZSSS proučila organizacijske in finančne možnosti za ustanovitev posebnega oddelka znotraj organizacije, sestavljenega iz strokovnjakov in izkušenih sindikalistov za pripravo in izvajanje celovite strategije včlanjevanja delavcev v sindikate. V izvajanje teh aktivnosti bodo aktivno vključeni tudi zaposleni v območnih organizacijah Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. V kolikor o tem ne bo dovolj interesa med sindikati, člani ZSSS, je druga možnost najem zunanjih strokovnjakov s področja marketinga, komuniciranja, psihologije itd.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in njene članice si bomo na začetku vsakega leta zastavile realne cilje, za koliko odstotkov je treba povišati število članov v posameznem sindikatu. Na sejah organov bomo stalno preverjali gibanje članstva in se dogovarjali o pristopih za pridobivanje novih članov, ob koncu leta pa celovito ocenili doseganje zastavljenih ciljev in dogovorili naloge na področju včlanjevanja za prihodnje leto.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in sindikati, člani ZSSS se bomo pri včlanjevanju delavcev v sindikate usmerili tudi na skupine delavcev, ki so zaposleni v negotovih oblikah dela (delo s skrajšanim delovnim časom, delo za določen čas) in samozaposlene ter proučili, kakšne storitve in na kakšen način jim jih lahko nudimo. Še posebej bomo v sindikalno članstvo poskušali pridobiti delavce, ki se zaposlujejo v agencijah za posredovanje dela.

Sindikati, člani ZSSS bodo spodbudili vse svoje sindikalne zaupnike v podjetjih in ustanovah, da vsakemu novo zaposlenemu ponudijo članstvo v sindikatu, slehernemu članu sindikata, ki se bo upokojil, pa ponudijo prevčlanitev v sindikat upokojujencev, ki je član Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.

3.

Sindikati bomo imeli prihodnost, če bomo v svoje vrste pridobili veliko mladih. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije se je že v preteklem obdobju odprla mladim in s tem prispevala k temu, da so se mladi odprli nam. S temi aktivnostmi bomo nadaljevali tudi v prihodnje. Pri tem ne gre le za sindikalno novačenje mladih ljudi, kar je seveda tudi potrebno, ampak za vsebinsko, organizacijsko in metodološko prilagajanje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije pričakovanjem, potrebam, interesom in pristopom mlajših generacij. Gre za prežemanje Zveze svobodnih sindikatov Slovenije s problematikami mladih delavk in delavcev, kot tudi tistih, ki še niso stopili v svet dela, skupaj z njihovim znanjem in rešitvami. Zato bo Zveza svobodnih sindikatov Slovenije pomlajevala svoje kadre ter v njenih območnih organizacijah in v primeru interesa in potreb za ta smoter vzpostavila posebne organizacijske enote ter se povezovala z institucijami in organizacijami, ki se ukvarjajo s problematikami mladih, kot tudi sodelovala s formaliziranimi ali neformaliziranimi skupinami in posamezniki, ki lahko tvorno prispevajo na tem polju delovanja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. S tem bomo hkrati pomagali tudi sindikatom, članom ZSSS, da rešijo svoje morebitne »demografske« krize in pomladijo članstvo, obenem pa jim bomo nudili nove ideje, predloge in vizije delovanja na področju dela mladih v prihodnosti.

Mladi morajo spoznavati, da je sindikat gibanje za temeljne družbene vrednote in jim tako vzbuditi občutek pripadnosti in predvsem varnosti. Zato bomo podpirali delovanje organizacijskih oblik mladih, kot sta Sindikat Mladi plus, ki je že v preteklem obdobju politike in širšo družbo opozarjal na temeljne probleme mladih in predlagal ukrepe in aktivnosti za izboljšanje položaja mladih na trgu dela in v družbi nasploh ter SKEI Mladi, ki je vzorčen primer dobre prakse organiziranja in delovanja mladih članov sindikata znotraj sindikatov, članov ZSSS.

4.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije bomo uvedli sindikalni referendum kot možno obliko notranje demokracije in komunikacije s članstvom ter sprejeli ustrezne akte za njegovo izvajanje. Sindikalni referendum bomo občasno organizirali med vsemi člani, znotraj posameznih sindikatov in med člani v podjetjih in ustanovah o naših najpomembnejših vprašanjih. Sindikalni referendum bi prispeval h krepitvi članstva ter demokratičnega odločanja znotraj naše organizacije.

5.

Nadaljevali bomo z med člani sindikatov v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije dobro sprejetim projektom »Kartica ugodnosti ZSSS«, s katerim jim poleg klasične sindikalne ponudbe zagotavljamo tudi različne ugodnosti v obliki cenejših nakupov različnega blaga in storitev. Še več pozornosti bomo namenili promociji kartice ugodnosti ZSSS in pridobivanju novih ponudnikov, ki bodo zagotavljali ugodnosti članom naših sindikatov. V okviru tega bomo članom sindikatov, skupaj z Delavsko hranilnico, preko plačilne Maestro kartice ugodnosti ZSSS ponudili še ugodnejše koriščenje finančnih storitev in ugodnejše plačilne pogoje s to kartico.

6.

Prihodnost sindikata je v zasidranosti našega delovanja v podjetjih in organizacijah, kjer delajo člani naših sindikatov. Stalno spreminjajoče se razmere v svetu dela, ki jih diktirajo interesi lastnikov kapitala po vedno večjih dobičkih, kjer delavec postaja le še številka in strošek v delovnem procesu, zahtevajo tudi prilagajanje našega načina delovanja na temeljni ravni sindikalne organiziranosti v smeri, ki članom naših sindikatov in sindikalnim zaupnikom pri delodajalcih, v skladu z njihovimi potrebami, zagotavlja vedno večji servis sindikata od zunaj, predvsem preko zunanjih sindikalnih zaupnikov. To zahteva ustrezno strokovno in kadrovske izgrajevanje in usposabljanje sindikalnih struktur v podjetjih in še posebej na teritorialni ravni ter obenem njihovo odprtost preko meja posameznih območij. Našo teritorialno mrežo bomo racionalizirali, jo še bolj približali potrebam članom tistih naših sindikatov, ki jim preko nje izvajajo dogovorjen servis storitev in obenem poenotili standard naših storitev na terenu.

Sindikati, člani ZSSS se razlikujejo po številu svojih članov in posledično organizacijski in finančni moči. Zato bo Zveza spodbujala procese združevanja tistih njenih sindikatov, ki bodo za to izkazali pripravljenost in interes.

7.

Krepili bomo svoj vpliv v družbi, medijih in tudi v političnih strankah. V dialogu z znanostjo, gospodarstvom in politiko, z uporabo državljske iniciative in v sodelovanju z drugimi družbenimi skupinami bomo ustvarjali svoj položaj v družbi, ga stalno preverjali in krepili.

Oblikovanje lastnega mnenja in stališč do aktualnih vprašanj v družbi ostaja temeljni način našega delovanja. Izrecno bomo zavrnilo vsako sodelovanje s političnimi strankami ali skupinami, katerih temeljni cilji in interesi so v direktnem nasprotju z našimi vrednotami, programskimi cilji in interesi našega sindikalnega članstva.

8.

Izvajanje projektov v današnjih časih ni več samo oblika delovnega procesa, ampak je vedno bolj stalna oblika dela in način miselnosti neke delovne sredine ali celo organizacije. Kot člani Evropske unije smo postali upravičenci do finančnih sredstev, ki jih Evropska komisija redno podeljuje na podlagi razpisov za projekte. V naših prizadevanjih za večjo finančno vzdržnost in neodvisnost je izvajanje projektov zato ključnega pomena. Prizadevali si bomo na leto izvesti vsaj tri projekte oz. kandidirati za projektna sredstva za njihovo izvajanje. V ta namen bomo krepili stroko in vzpostavili lastno projektno pisarno.

Prizadevali si bomo za dvig pripadnosti zaposlenih in ostalih sindikalnih struktur pri izvajanju projektov, vzpostavili in okrepi bomo izobraževanje in informiranje o pridobivanju in izvajanju projektov. Projekti prinašajo številne pozitivne učinke od mreženja, sodelovanja ter izdelave raznih strokovnih gradiv, raziskav ter smernic na področju sindikalne ter širše družbene dejavnosti.

Ustrezno svetovanje in administrativno podporo bomo nudili tudi sindikatom, članom ZSSS in območnim organizacijam, da bodo lahko pogosteje ter kvalitetnejše posegali po izvajanju projektov.

Aktivneje se bomo vključevali v načrtovanje, sodelovanje in nadziranje evropskih finančnih sredstev preko Evropskih skladov (Evropski socialni sklad, Kohezijski sklad in Evropski sklad za regionalni razvoj). Kot socialni partnerji smo, predvsem na področju Evropskega socialnega sklada, ključni pri oblikovanju programskih usmeritev, za katere se bodo sredstva iz skladov namenjala. Prav tako smo zavezani, da aktivno sodelujemo v nadzornih organih ter se vključujemo v javno razpravo.

9.

Eden temeljnih pogojev za učinkovito in dobro delo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je nadaljnja krepitev lastne stroke. V okviru tega bomo v okviru finančnih možnosti nadaljevali z zaposlovanjem mladih strokovnih kadrov in povezovanjem predvsem ekonomske in pravne stroke iz območnih organizacij, sindikatov in strokovnih služb Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. Za potrebe zainteresiranih sindikatov bomo oblikovali in skupaj sofinancirali strokovno usposobljene pogajalske time za pogajanja o kolektivnih pogodbah dejavnosti in na tem področju razvijali enotno pogajalsko strategijo, ki bo v funkciji teh sindikatov, članov ZSSS. Pogajalski procesi bodo postali delo in odgovornost profesionalnih struktur, odločanje o izpogajanjem pa bo prepuščeno pristojnim organom.

10.

Uspešna prihodnost sindikalnega gibanja je velikokrat rezultat rednega in učinkovitega obveščanja ter informiranja številčnega članstva sindikatov v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije. Informiranje mora nemalokrat jasno iti tudi v smeri oblikovanja javnega mnenja ter objavljanja vsebin, ki javnosti tako ali drugače niso dosegljiva ali dostopna. Le dobro informiran član sindikata bo lahko samozavestno deloval v svoji delovni sredini ter ne nazadnje promoviral sindikalno miselnost in bil ponosen član sindikata.

Kot prednostni cilj bomo postavili redno informiranje sindikalnih struktur in članstva preko sindikalnega glasila Delavska enotnost, sindikalnih spletnih vsebin, obveščanja po elektronski pošti in sodobnih socialnih omrežij.

Delavska enotnost mora ostati najpomembnejši vir informiranja sindikalnih zaupnikov ter posameznih članic in članov sindikatov. Ker pri večini sindikatov, članov ZSSS še vedno nismo uspeli doseči, da bi Delavska enotnost prejela vsaka članica ali član sindikata, je potrebna učinkovita akcija na vseh ravneh organiziranosti za doseg tega cilja. Ena od možnosti je, da se del članarine v sindikatih podjetij in ustanov strogo namensko določi za informiranje oziroma prejemanje sindikalnega glasila, o čemer bodo odločali posamezni sindikati, člani ZSSS.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in sindikati, člani ZSSS bomo izvajali dejavnosti, ki bodo prispevale k večji transparentnosti delovanja, informiranja članstva, sodelovanja z mediji ter aktivnega vključevanja v javne razprave. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in njene območne organizacije si bomo prizadevali k odpiranju medijskega prostora delavskim tematikam, večje obveščeni tako javnosti kot članstva sindikatov o razmerah v dejavnosti ter posameznih podjetjih. Še posebej pomembno je prepoznavanje in izpostavljanje negativnih primerov delovanja podjetij in ustanov, oviranja sindikalnega delovanja, vsekakor pa tudi obveščanja o primerih dobrih praks.

V dejavnosti informiranja bomo vključevali širši spekter tematskih področij ter spodbujali razpravo o temah, ki so nemalokrat potisnjene na obrobje (npr. aktivno staranje, diskriminacija na delovnem mestu, usklajevanje dela in družine, razlike med plačami moških in žensk, neformalno in priložnostno izobraževanje, poklicne bolezni, delovni invalidi, socialno podjetništvo,...).

Še naprej bomo razvijali tudi druge oblike informiranja, kot so E-novice ZSSS, ki so se dokazale kot hitro in učinkovito informacijsko sredstvo s ciljem, da čim bolj razširimo krog njihovih prejemnikov.

Pripravljali bomo tudi kratke vsebinske informacije o najnujnejših zadevah v obliki, ki bo primerna za oglasne deske v podjetjih in ustanovah.

Novinarske konference bodo še naprej osrednja oblika informiranja širše javnosti o aktivnostih in stališčih Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, pa tudi sindikatov, članov ZSSS do pomembnih vprašanj. Bolj kot doslej se bomo s pisnimi prispevki tudi odzivali na posamezne kritične zapise v medijih o nas in našem delu.

11.

Nadaljevali bomo z razvojem lastne informacijske strategije, ki jo v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije uspešno razvijamo že deset let. Informatizacija je danes enostavno najboljša rešitev. Enostavnost, hitrost, kompleksnost in natančnost so lastnosti, ki jih je potrebno izkoristiti. Zato bomo nadaljevali z razvojem in učinkovitim koriščenjem lastnih elektronskih medijev v organizaciji, ki zagotavljajo učinkovito in sprotno uporabo in obdelavo vseh informacij, potrebnih za uspešno sindikalno delo. Nadaljevali bomo z neposrednimi prenosi novinarskih konferenc Zveze svobodnih sindikatov Slovenije na lastnem spletnem portalu ter pričeli uporabljati ta komunikacijski kanal tudi za druge vrste komuniciranja znotraj in izven organizacije. Nadaljevali bomo z razvojem zaprtega notranjega informacijskega sistema, ki bo v vsakem trenutku zagotavljal sindikalnim kadrom vso strokovno in drugo dokumentacijo ter sprotno komunikacijo, nujno za uspešno in učinkovito sindikalno delo na vseh ravneh organiziranosti.

12.

Skupaj z zainteresiranimi sindikati, člani ZSSS bomo ustanovili poseben solidarnostni sklad »1 evro«. V sklad bodo enkrat na leto članice in člani sindikatov v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije prispevali 1 evro. Tako zbrana sredstva bodo namenjena za solidarno pomoč članicam ali članov kateregakoli sindikata, člana ZSSS v primerih, ko že dalj časa niso dobili plač ali pa so dobili malenkostne prejemke v podjetjih ali ustanovah predvsem ob uvedenih stečajih ali prisilnih poravnava.

13.

Sodelovanje z drugimi sindikalnimi centralami na skupnih projektih je v preteklosti dalo pozitivne rezultate. Zato bomo z njim nadaljevali in v primeru izkazanega obojestranskega interesa tudi s povezovanjem in združevanjem z drugimi sindikalnimi centralami in samostojnimi sindikati v Sloveniji, ki zastopajo enake ali podobne vrednote in so njihovi programski cilji skladni z našimi. Pri tem bomo zagotavljali integriteto in prepoznavnost Zveze svobodnih sindikatov Slovenije kot največje in najvplivnejše sindikalne organizacije v državi.

XIV. BILI SMO IN BOMO NA ULICAH

Ko bodo naša programska prizadevanja za ohranjanje vseh ravni socialne in pravne države prezrta in bodo delodajalci in oblast kršili temeljne pravice in naša upravičena pričakovanja, bomo, kakor doslej, posegli po sredstvih, ki se jim v sindikatih ne bomo nikoli odrekli. To so vse oblike stavke, protestov in demonstracij.

Z vsemi sredstvi bomo branili tudi ustavno pravico do neposrednega demokratičnega odločanja z referendumi in do odpoklica nosilcev oblasti, ki so zapravili zaupanje volivcev.

Spontane demonstracije nezadovoljstva in upora proti razgradnji socialne in pravne države in proti njenim skorumpiranim ali nesposobnim posameznikom so in bodo tudi naše.

Na demonstracijah bomo sooblikovali takšna sporočila in vsebine, ki bodo omogočile tvorne pogovore in učinkovito pot iz gospodarske, moralne in politične krize.

Pri tem bomo sodelovali na zahteven, odziven in miren način brez nasilja.