

Pred štirinajsto sejo ZSSS

Čas za krepitev pritiska

Svet Svobodnih sindikatov bo prihodnji teden (v sredo, 25. septembra) razpravljajal in sklepajal o podpisu kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v R Sloveniji, katere besedilo objavljamo v tem Sindikalnem poročevalcu. Pogodbo je potrdil izvršni svet skupščine R Slovenije. Sklep o podpisu so že sprejeli nekateri od sindikatov družbenih dejavnosti. Vse kaže, da sta kolektivna pogodba za sindikate ni sporna, kljub temu da zaradi slabšanja gospodarskih razmer in pomanjkanja denarja delavci ne bodo mogli dobiti tolikšnih OD, kot jih določa. Sindikati zdravstva so napovedali splošno stavko za 10. oktober. Šolstvo ni veliko na boljšem in prav mogoče je, da bomo imeli to jesen obdobje stavk. Stavke pa bodo delavcem zelo težko dale denar, ki ga danes primanjkuje tako v državnem proračunu kot v podjetjih in žepih občanov. Kljub vsemu temu lahko napovemo, da bo kolektivna pogodba za negospodarstvo potrjena od vseh sindikatov, ki so zanj reprezentativni. Njen podpis pričakujemo konec prihodnjega tedna.

Svet Svobodnih sindikatov bo obravnaval tudi rezultate sindikalnega dela ob sprejemanju lastninske zakonodaje. Pričakujemo pozitivno oceno nedavnega množičnega protestnega zborovanja na Trgu osvoboditve in vseh drugih aktivnosti vodstva Svobodnih sindikatov in sindikatov na vseh ravneh. V takšno oceno verjamemo tudi zato, ker se je zakon o lastninjenju zataknil v parlamentu in ker je vlada prisiljena h kompromisom z opozicijskimi strankami in zborom združenega dela. Leta je začel samostojno akcijo in njegov predsednik Jože Zupančič celo izjavlja, da bo zmagala njihova koncepcija zakona o lastninjenju. K temu je treba dodati, da je v parlamentu vložil predlog zakona, katerega avtor je Gojko Stanič, tudi Dušan Semolič, in prav za ta predlog lahko rečemo, da je za delavce in menedžerje najbolj pravičen. V tem tednu je v parlamentu začela delati tudi medstrankarska skupina, ki si je za temeljni cilj lastninskega zakona zastavila donosnejše gospodarjenje, kar je bilo tudi v ospredju sindikalnih protestov.

Seja sveta bo tudi priložnost za oceno delovanja vseh delov ZSSS; in danes bi težko rekli, da so se prav vsi enako dokazali.

Na seji sveta se bodo verjetno tudi nadaljevale razprave in pritiski za pripravo in sprejem zakona o soupravljanju in tudi razvojno-socialnega programa, ki ju vlada še vedno skriva pred javnostjo. Tudi zaradi tega bodo govorili o radikalizaciji metod sindikalnega boja in o ideji za oblikovanje delavskega parlamenta. Nekateri poslanci Demosa očitajo Svobodnim sindikatom, da uporabljajo nedemokratske metode in da so kulisa opozicije, ki ovira vstop Slovenije v Evropo. Zaradi vsega tega se je treba pripraviti tudi na možnost nastajanja »revolucionarnih« dekretov o prepovedi delovanja strank, ki jih označujejo za »rdečo opozicijo«, in tudi Svobodnih sindikatov kot njihovih kulis, ker pač zdaj motijo absolutno oblast Demosa in onemogočajo uveljavljanje njegove »pravične« politike.

Franček Kavčič



Zahteve sindikatov, organiziranih v dejavnostih zdravstva in socialnega skrbstva v Republiki Sloveniji

Sindikati, organizirani v dejavnostih zdravstva in socialnega skrbstva v R Sloveniji, smo na skupnem sestanku dne 12. 9. 1991 obravnavali ekonomski in socialni položaj zaposlenih v zdravstvu in socialnem skrbstvu in ekonomski položaj teh dejavnosti. Ugotovili smo, da jih je neurejeno financiranje pripeljalo do roba razpada. Ogrožena je tako gnotna, socialna in pravna varnost delavcev kot tudi zagotavljanje storitev zdravstvenega varstva prebivalstva v skladu z načeli medicinske stroke in etike. Kljub številnim opozorilom sindikatov parlament in vlada nista storila ničesar, da bi prišlo do izboljšanja do skrajnosti zaostrenih razmer, hkrati pa proklamirata zdravje kot temeljno družbeno vrednoto, za katere ohranjanje morajo prevzeti posebno skrb in odgovornost prav nosilci politične oblasti ter gospodarskega razvoja. Zagotavljanje še kolikor toliko zadovoljivega uresničevanja nacionalnega programa zdravstvenega varstva prebivalstva je v letu 1991 mogoče predvsem s prikrajševanjem njegovih izvajalcev pri njihovih materialnih in socialnih pravicah in z bistvenim poslabševanjem pogojev za strokovno korektno opravljanje njihovega dela.

Delavci v zdravstvu in socialnem skrbstvu se ne moremo sprijazniti z dejstvom, da nam niso zagotovljeni pogoji, da bi lahko celovito in kakovostno opravljali svoje humano poslanstvo in da se nam odrekajo pravice iz dela, ki so zagotovljene delavcem v drugih dejavnostih. Postavljeni smo v položaj, ko smo se prisiljeni za svoje pravice boriti z vsemi sredstvi.

Sindikati, organizirani v zdravstvu in socialnem skrbstvu v R Sloveniji, zahtevamo takojšnjo uresničitev teh zahtev:

1.

Zahtevamo, da Skupščina R Slovenije na prvi naslednji seji obravnava gnotni in socialni položaj delavcev in finančni položaj v zdravstvu in socialnem skrbstvu ter posledice, ki jih ta pomeni za nadaljnji razvoj slovenskega zdravstva. Za ureditev razmer ne zahtevamo zbiranja dodatnih sredstev, marveč da se sredstva, zbrana za zdravstvo s prispevno stopnjo in s participacijo uporabnikov, uporabljajo namensko.

2.

Zahtevamo, da se kolektivna pogodba za dejavnosti zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije sklene do 25. septembra 1991. Razmerje med najnižjim osebnim dohodkom in osebnim dohodkom zdravnika mora znašati najmanj 1:6,4, kot to velja za državno upravo.

Zahtevamo tudi, da se delavcem, ki so bili v letošnjem letu zaradi premalo nakazanih sredstev iz republiškega proračuna prikrajšani pri izplačanih osebnih dohodkih, pri nadomestilih in pri različnih materialnih dodatkih, ta sredstva povrnejo s pripadajočimi obrestmi. Rast osebnih dohodkov zaposlenih v zdravstvu in socialnem skrbstvu se uskladi z rastjo v gospodarstvu od 1. 1. 1991 dalje. Prvo naslednje izplačilo osebnega dohodka mora biti do 10. v mesecu, naslednje pa v skladu s sprejeto kolektivno pogodbo.

3.

Pokrivanja izpada sredstev za zdravstveno varstvo zaradi odlaganja plačil prispevkov nelikvidnim podjetjem oziroma ustanovam ter dodatnih oprostitev participacije za zdravstvene storitve ni mogoče prenesti v breme zdravstvenih

delavcev. Terjamo, da se jasno opredeli vir pokrivanja tega izpada, ker je nepravilno, da to breme prevzemajo zgolj zaposleni v zdravstvu in socialnem skrbstvu.

4.

Na nacionalni ravni naj se takoj izdelajo normativi in standardi z ustrežno mrežo za opravljanje zdravstvenih storitev, ki bodo služili kot strokovna podlaga za določanje potrebnega števila delavcev. Zmanjševanje števila zaposlenih zgolj glede na obseg zagotovljenih finančnih sredstev je nedopustno, saj lahko bistveno poslabša pogoje dela ostalih delavcev. Zahtevamo tudi, da se zmanjševanje števila zaposlenih izpelje postopoma ter da se predhodno pripravi program njihovega preusposabljanja in prezaposlovanja ter zagotovijo sredstva za izvajanje teh programov.

Če do 25. septembra 1991 do 12. ure ne bodo izpolnjene vse zahteve, sindikat v zdravstvu in socialnem skrbstvu v R Sloveniji napoveduje stavko za 10. oktober 1991. V ta namen je bil imenovan tudi enoten stavkovni odbor, ki ga sestavljajo predstavniki vseh sindikatov.

Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije:
mag. dr. Jože BERTOLE

Konfederacija 90 – Obalni sindikat zdravstva:
Vanda ZAJC

FIDES – Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije:
dr. Rafael KAPS

ZSSS – Republiški odbor sindikata zdravstva:
Erh SERBEC

Sindikat delavcev pri virih ionizirajočega sevanja:
dr. Miha SKRBEC

Konfederacija – Novi sindikati:
prof. dr. Slavko RAKOVEC

Sindikat delavcev finančnih organizacij Slovenije

Pozabljeno lastninjenje sklada skupne porabe

Sindikat delavcev poslovnih bank v Sloveniji in ZSSS. Sindikat delavcev zavarovalstva Slovenije sta 5. septembra 1991 organizirala za vse delavce v Sloveniji, vključno tudi banke in zavarovalstvo, ki so iz zakona izzeti, okroglo mizo na temo Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij s posebnim poudarkom na lastninjenju skladov skupne porabe.

Na njej so sodelovali predstavniki obeh sindikatov, strokovni delavci in zunanji strokovnjak dr. Gojko Stanič.

Po izraženih različnih pogledih in burni razpravi so prisotni ugotovili, da je Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij potrebno vrniti v fazo osnutka ali predložiti nov zakon. K zakonu je nujno posredovati naše amandmaje, ki zadevajo lastninjenje sklada skupne porabe. Predlagatelje zakona moramo opozoriti, da so skladi nastajali v preteklosti, v glavnem z odpovedovanjem delavcev pri osebnih dohodkih, pri regresu, z udarniškim delom in celo udeležbo lastnih sredstev. Takoj po končani okrogli mizi smo oblikovali amandmaje in jih z obrazložitvijo poslali v skupščino Republike Slovenije. Zahtevali smo, da morajo imeti delavci v vseh podjetjih in upokojevcih izključno in nesporno pravico do lastninjenja preteklega oz. dosedanjega sklada skupne porabe. Način lastninjenja, kot ga predvideva zakon, je neupoštevanje lastninjenje sklada skupne porabe nesprejemljiv. Sklenili smo, da moramo od predlagateljev zakona zahtevati, naj se naši amandmaji upoštevajo in vključijo, ko se bo zakon dokončno oblikoval s proučitvijo vseh predloženih 250 amandmajev in 35 amandmajev predlagatelja IS Skupščine R Slovenije. V svojih amandmajih zahtevamo stoo odstotno pravico do lastninjenja po tehle kriterijih:

- po delovni dobi,
- po višini osebnih prejemkov delavcev.

Vsem sindikatom – sindikalnim zvezam, konfederacijam, samostojnim sindikatom dejavnosti oz. poklicev ter Zvezi društev upokojevcem Slovenije smo poslali pobudo, da moramo vsi skupaj doseči podporo v vseh sindikalnih okoljih in pri poslancih, ko bodo obravnavali in uveljavili predlagane amandmaje. Ti naj bodo skupna zahteva vseh sindikatov v Sloveniji.

O zakonih so vsi trije skupščinski zbori razpravljali 5. septembra letos. Predloženi so jim bili že tudi naši amandmaji in odgovor IS Skupščine R Slovenije.

Naši amandmaji so:
ZA DELAVCE BANK IN ZAVAROVALSTVO

Amandma k 2. členu:
Druga alineja se dopolni in se glasi:
- banke in zavarovalnice. **RAZEN SREDSTEV DOSEDANJIH SKLADOV SKUPNE PORABE.**

Obrazložitev:
Sredstva sklada skupne porabe v bankah in zavarovalnicah še niso lastninjenja, zato predlagamo, da se lastninjenja uveljavi s tem zakonom.

ZA VSE DELAVCE V SLOVENIJI
Amandma k 3. členu:
3. člen se dopolni z novim odstavkom, ki se glasi:
V DRUŽBENI KAPITAL SE NE VŠTEVAJO SREDSTVA SKLADA SKUPNE PORABE, KI PRIPADAJO DELAVCEM IN UPOKOJENCEM.

Obrazložitev:
Predlagatelj menimo, naj se SSP izloči iz družbenega kapitala, ker ima znanega lastnika, in sicer delavce, nezaposlene delavce in upokojeince.

Delavci in upokojeenci so se namreč odpovedovali delu osebnih dohodkov, regresu ter mno-

gokrat udarniško delali ali celo vlagali lastna sredstva za oblikovanje skladov skupne porabe. Zato menimo, da je ta del sredstev izključna pravica delavcev in upokojevcem in naj se lastnini ločeno od družbenega kapitala, izključno v njihovo korist.

Če predlagani amandma ne bi bil sprejet in se bodo sredstva SSP lastninita po principu, predlagam v tem zakonu, bi se ta delavčeva sredstva nepravilno razdelila med lastnike, ki niso nič prispevali k ustvarjanju teh sredstev.

Amandma k 11. členu:
V 11. členu se zadnji stavek nadaljuje z naslednjim besedilom:

IN BREZPLAČNIM PRENOSOM LASTNINE SKLADA SKUPNE PORABE V LAST DELAVCEM IN UPOKOJENCEM. PRI RAZDELITVI SE UPORABLJATA KRITERIJA DELOVNE DOBE IN VIŠINE OSEBNIH PREJEMKOV.

Izvršni svet Republike Slovenije je že do skupščinske seje sprejel na svoji 117. seji 9. 9. odklonilna stališča do naših amandmajev ter k 2. členu našega amandmaja dejal, da naj sklad skupne porabe v vseh podjetjih deli usodo (kakšna ekonomska kategorija je to, se vprašujemo) podjetja, zato ni primerno, da bi se v bankah in zavarovalnicah tretiral drugače. K 3. členu našega amandmaja so napisali, da se z njim ne strinjajo, saj bo v procesu lastninskega preoblikovanja podjetja SSP preoblikovan kot celota. Lastniki pa bodo lahko postopali s sredstvi že olastninjenega podjetja v skladu s svojimi željami (vprašujemo se, kakšna ekonomska kategorija je to). 11. člen Izvršni svet sam spreminja in predlaga novo vsebino, ne upošteva pa vsebinsko našega predlaganega amandmaja.

Sekretarka
Milena Mirkovič

Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti v Republiki Sloveniji

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. Stranke kolektivne pogodbe

To kolektivno pogodbo sklepata Izvršni svet Skupščine Republike Slovenije (v nadaljevanju: Izvršni svet) in sindikalne centrale, ki združujejo sindikate negospodarskih dejavnosti ter samostojni sindikati dejavnosti za posamezna področja dejavnosti, organizirani za območje Republike Slovenije, ki zajemajo tipične poklice posamezne dejavnosti.

2. Veljavnost kolektivne pogodbe

a) Krajevna: Za območje Republike Slovenije

b) Stvarna: Za vse organizacije, delodajalce in druge pravne osebe, ki opravljajo dejavnosti, ki so razvrščene v negospodarske dejavnosti in za katere ne velja splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo ter za državne organe, če posamezna vprašanja, ki jih ureja ta kolektivna pogodba, niso z zakonom drugače urejena.

c) Osebnost: Za vse delavce, zaposlene v organizacijah in pri delodajalcih ter drugih pravnih osebah s področja negospodarskih dejavnosti (v nadaljnjem besedilu: »zavod«). Kolektivna pogodba velja tudi za učence in študente na praksi. Izraz »delavci« v smislu te pogodbe, pomeni delavce, ki so sklenili delovno razmerje za določen ali nedoločen čas.

Kolektivna pogodba ne velja za predsednika in člane Predsedstva Republike Slovenije ter druge funkcionarje in delavce državnih organov, ki jih volijo ali imenujejo skupščine družbenopolitičnih skupnosti, njihovi izvršni sveti oziroma v skladu z zakonom drugi državni organi.

d) Časovni: Ta pogodba začne veljati osmi dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in velja eno leto.

Če ob izteku časa, za katerega je sklenjena ta pogodba ni sklenjena nova kolektivna pogodba, in če nobena od pogodbenih strank ne odpove pogodbe, se njena veljavnost podaljša do sklenitve nove kolektivne pogodbe.

II. OBLIGACIJSKI DEL

Pozitivna izvedbena dolžnost

1. člen

Stranki kolektivne pogodbe si morata z vsemi sredstvi, ki so jima na voljo, prizadevati za pravilno izvrševanje te kolektivne pogodbe in spoštovanje njenih določb.

Negativna izvedbena dolžnost

2. člen

Stranki sta dolžni opustiti vsako dejanje, ki bi nasprotovalo izvrševanju te kolektivne pogodbe.

Sklenitev, sprememba in dopolnitev kolektivne pogodbe

3. člen

Postopek za sklenitev nove kolektivne pogodbe se začne na pobudo katere koli od strank vsaj tri mesece pred prenehanjem veljavnosti te kolektivne pogodbe.

Vsaka pogodbeni stranka lahko kadarkoli predlaga spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe.

Pri sklenitvi, spremembi in dopolnitvi kolektivne pogodbe nastopajo sindikati kot ena stranka na strani delavcev.

Vsak sindikat lahko s soglasjem ostalih sindikatov samostojno zahteva spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe.

4. člen

Pogodbena stranka, ki želi spremembo oziroma dopolnitev kolektivne pogodbe, predloži

nasprotni stranki svojo obrazloženo zahtevo v pisni obliki.

Nasprotna stranka se je do predloga dolžna opredeliti v 30 dneh po prejemu zahteve iz prejšnjega odstavka.

V primeru, da nasprotna stranka ne sprejme predloga za spremembo ali dopolnitev kolektivne pogodbe oziroma se do predloga ne opredeli v 30 dneh, stranka – predlagateljica začne postopek pred komisijo za pomirjevanje.

Določbe tega člena se smiselno uporabljajo tudi za postopek sklenitve nove kolektivne pogodbe.

Reševanje kolektivnih sporov

5. člen

Za reševanje sporov med strankama kolektivne pogodbe, ki jih ni bilo mogoče rešiti z medsebojnimi pogajanjmi, se ustanovi komisija za pomirjevanje in arbitražni svet. Šteje se, da gre za spor med strankama, če se stranki ne sporazumeta o sklenitvi, spremembi oziroma dopolnitvi kolektivne pogodbe oziroma o drugih ukrepih za reševanje spornih vprašanj.

Sestava komisije za pomirjevanje

6. člen

Vsaka stranka imenuje v komisijo za pomirjevanje po dva člana. Člani komisije sporazumno imenujejo predsednika komisije kot petega člana iz vrst uglednih strokovnih in znanstvenih delavcev.

Začetek postopka

7. člen

Postopek pomirjevanja se začne na zahtevo katerekoli stranke.

Učinki pomirjevanja

8. člen

Pomirjevanje velja za neuspešno, če katerakoli stranka pisмено izjavi, da šteje pomirjevanje za neuspešno, kakor tudi, če stranka ne imenuje člana komisije za pomirjevanje oziroma, če člani ne imenujejo predsednika komisije.

Vsak sporazum, ki ga stranki dosežeta, mora biti pisen. Sporazum je sestavni del kolektivne pogodbe in jo dopolnjuje ali spreminja.

Če je pomirjevanje neuspešno, odloči o spornih vprašanjih arbitražni svet.

Imenovanje arbitražnega sveta

9. člen

Arbitražni svet ima tri člane in prav toliko namestnikov. Vsaka stranka imenuje enega člana in njegovega namestnika. Predsednika in njegovega namestnika pa določita stranki sporazumno.

V primeru, če ne pride do sporazuma o določitvi predsednika in njegovega namestnika, ju imenuje republiško sodišče, pristojno za delovne spore.

Organ za razlago kolektivne pogodbe

10. člen

Stranki kolektivne pogodbe sporazumno imenujeta sedemčlanski organ za razlago kolektivne pogodbe.

Posledice kršitve pravic in dolžnosti strank

11. člen

V primeru, da ena od strank krši obveznosti, ki jih je prevzela s to kolektivno pogodbo, lahko pogodbi zvesta stranka od pogodbe odstopi. Odstop je potrebno drugi stranki predhodno

pisno napovedati v roku, ki ne sme biti krajši kot tri mesece.

Pred iztekom roka iz prejšnjega odstavka od pogodbe ni mogoče odstopiti.

III. NORMATIVNI DEL

Obveščanje

12. člen

Poslovodni organ – direktor oziroma predstojnik (v nadaljnjem besedilu: direktor) in organi upravljanja zagotavljajo obveščanje delavcev o vseh zadevah, ki vplivajo na socialno-ekonomski položaj in pravice ter obveznosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

Delavce se obvešča zlasti o:

- spremembah dejavnosti oziroma programov zavoda,

- o spremembah organiziranosti, organizacije dela in delovnih postopkov,

- letnih programih dela in poslovanja in njihovem uresničevanju,

- spremembah obstoječih zakonov, o novih zakonih, drugih predpisih in splošnih aktih, ki zadevajo delavce v dejavnosti,

- predvidenih kadrovskih spremembah (novo zaposlovanje, prerazporejanje, kolektivno odpuščenje), in razlogih zanje,

- letni razporeditvi in občasni prerazporeditvah delovnega časa,

- kriterijih in merilih za ugotavljanje skupinske in posamične delovne uspešnosti specifičnih za zavod,

- kriterijih in merilih za vzpodbujanje inovativnosti,

- ukrepov za zdravo in varno delovno okolje.

O zadevah iz prejšnjega odstavka se delavce obvesti pred sprejemom odločitev, kadar jih sprejemata organ upravljanja ali direktor zavoda.

Sodelovanje delavcev pri odločanju o pravicah in obveznostih delavcev iz delovnega razmerja

13. člen

Kadar organ upravljanja oziroma direktor odloča o pravicah in obveznostih delavcev iz dela, si mora predhodno pridobiti mnenje delavcev glede:

- zaposlovanja in odpuščenja delavcev (sklepanju in prenehanju delovnega razmerja)* ne glede na razloge,

- zaposlovanja oziroma nadaljevanja dela delavcev, ki izpolnjujejo pogoje za starostno upokožitev,

- začetka in konca dnevnega delovnega časa, odmorov med delom in razporeditve tedenskega delovnega časa,

- časa, kraja in načina izplačil osebnih dohodkov in drugih osebnih prejemkov,

- uvajanja novih načinov ugotavljanja delovne uspešnosti in določanja delitve osebnih dohodkov in drugih osebnih prejemkov na tej podlagi,

- ukrepov za preprečevanje poškodb pri delu in poklicnih boleznih,

- določanja delovnega reda in discipline ter uvajanja različnih oblik nadzora nad delom, obnašanjem in učinkovitostjo dela zaposlenih.

Če organ upravljanja oziroma direktor pri odločitvi ni upošteval mnenja delavcev, mora obvestiti delavce o razlogih zaradi katerih njihovih stališč ni mogel upoštevati.

Organ upravljanja oziroma direktor lahko sam odloči o zadevah iz prvega odstavka tega člena, če delavci ne posredujejo svojega mnenja v 8 dneh od dneva, ko so bili zanj zaproseni.

14. člen

Določbe tega poglavja ne veljajo za zaposlene v državnih organih.

Pogoji za delovanje sindikata

15. člen

S kolektivno pogodbo se ne posega v pravice, obveznosti in odgovornosti sindikatov, da v skladu s svojo vlogo in nalogami deluje v zavodu, daje pobude, predloge, stališča in zahteve pristojnim organom. Delovanja sindikatov ni mogoče omejiti z odločitvami organov v zavodu.

16. člen

Direktor, pooblašteni delavci in strokovne službe zagotavljajo sindikatom podatke o vseh vprašanih, o katerih odločajo organi upravljanja in pooblašteni delavci, in ki se nanašajo na socialno-ekonomski in delovni položaj ter pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev iz dela in delovnega razmerja.

17. člen

Direktor in strokovne službe zagotavljajo sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja.

Sindikatom se vročajo vabila z gradivi za seje vseh organov zavoda in omogoča sodelovanje njegovih predstavnikov na teh sejah. Pristojni organi so dolžni sindikatom omogočiti, da sodelujejo na sejah organov, ko se odloča o reševanju individualnih sporov.

18. člen

Za delo sindikatov mora biti zagotovljeno:

- sindikalnim zaupnikom najmanj ena plačana ura letno za vsakega delavca v zavodu, vendar ne manj kot 50 letno, za opravljanje njihovih funkcij in za sodelovanje pri delu organov sindikatov izven zavoda. V tako določeno število ur se ne všteta sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central (združenj) in v organih sindikatov dejavnosti. Ne glede na število sindikalnih zaupnikov skupno število plačanih ur za njihovo sindikalno delo (to je za delo vseh zaupnikov skupaj) ne sme biti manjše kot število delavcev v zavodu in ne manjše kot 50 ur na leto;

- okvirni režim izrabe določenega števila ur za delo sindikalnega zaupnika se dogovori med sindikatom in direktorjem zavoda. Pri tem se upoštevajo potrebe in interesi članov sindikatov in zahteve delovnega procesa;

- prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov v zavod na podlagi vnaprejšnjega obvestila;
- svoboda sindikalnega obveščanja in razpečevanja sindikalnega tiska;
- strokovna pomoč in drugi pogoji (prostori, tehnično in administrativno delo ipd.) za delo sindikatov, njegovih organov in sindikalnega zaupnika;

- tehnična izvedba obračuna in plačevanja članarine sindikatom za člane sindikata.

Direktor in sindikati sklenejo pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

19. člen

Sindikati lahko organizirajo in vodijo stavko v skladu z zakonom o stavki in drugimi predpisi ter akti, ki urejajo stavkovna pravila za posamezno dejavnost.

20. člen

Pravice iz tretjega in četrtega odstavka 5. člena Zakona o delovnih razmerjih uživajo sindikalni zaupniki tudi dve leti po preteku njihovih funkcij.

Sistemizacija

21. člen

Z aktom o sistemizaciji se za posamezno delovno mesto ali področje dela določijo aktivnosti in posebni pogoji za sklenitev delovnega razmerja, če niso določeni s posebnimi predpisi.

Pogodba o zaposlitvi

22. člen

S pogodbo o zaposlitvi delavec in zavod pisмено uredita naslednja vprašanja:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto, za katerega se sklepa delovno razmerje,
- poskusno delo (če se zahteva),
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmor, počitek in dopust,
- ukrepe za posebno varstvo delavca,
- izobraževanje,
- osebni dohodek in nadomestila osebnega dohodka,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti zavoda ter delavca.

Delavca je potrebno pred podpisom pogodbe o zaposlitvi seznaniti z vsebino kolektivnih pogojev, ki določajo njegove pravice in obveznosti.

Delavcu je potrebno omogočiti vpogled v vsebino kolektivne pogodbe, kadar koli to zahteva.

V primeru, da že zaposlen delavec predloga pogodbe o zaposlitvi ne podpiše v roku 30 dni od dneva prejema predloga (razen, če ni zahteval presoje zakonitosti predloga pogodbe o zaposlitvi), odloči o prenehanju delovnega razmerja delavca organ, pristojen za izbiro med kandidati za sklenitev delovnega razmerja.

Objava delovnega mesta

23. člen

V objavi oziroma razpisu delovnega mesta je potrebno navesti:

- čas (nedoločen ali določen), za katerega se sklepa delovno razmerje,

- posebne pogoje za sklenitev delovnega razmerja,

- čas trajanja poskusnega dela, če se zahteva,
- rok za prijavo kandidata,
- rok, v katerem mora biti kandidat obveščen o izbiri.

Kandidat, ki ni bil izbran, ima v roku, določenem za ugovor, pravico do vpogleda v gradivo, na podlagi katerega je bila opravljena izbira.

Razporejanje delavcev

24. člen

Delavca je mogoče razporediti v drug zavod, organizacijo oziroma k drugemu delodajalcu, če je to potrebno zaradi nemotenega opravljanja nalog in sicer:

- če zavod za nemoteno delo potrebuje delavca z določeno strokovno izobrazbo, znanjem in sposobnostjo, drug zavod, pri katerem je v delovnem razmerju delavec, ki izpolnjuje te pogoje, pa lahko opravljanje svojih nalog zagotovi z drugačno organizacijo dela;
- če zaradi spremenjene organizacije in razporeditve del delo delavca v posameznem zavodu ni več potrebno, v drugem zavodu pa je nezasedeno delovno mesto, ki ustreza strokovni izobrazbi, znanju in sposobnostim delavca;

V primerih iz prejšnjega odstavka tega člena sklene delavec delovno razmerje brez objave.

O razporeditvi delavca v smislu prvega odstavka tega člena sporazumno odločita pristojna organa v zavodu.

Delavca ni mogoče brez njegove privolitve razporediti v zavod v drugem kraju:

- če se z delom v drugem kraju bistveno poslabšajo pogoji glede varstva in šolanja otrok, prevoza, stanovanjski pogoji in drugi življenjski pogoji delavca in njegove družine ali
- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja ali
- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot dve uri oziroma za mater delavko z otrokom do treh let starosti, če pot traja več kot eno uro.

Delavca ni mogoče brez njegove privolitve razporediti v zavod v drugem kraju:

- če se z delom v drugem kraju bistveno poslabšajo pogoji glede varstva in šolanja otrok, prevoza, stanovanjski pogoji in drugi življenjski pogoji delavca in njegove družine ali
- če razporeditev lahko vpliva na bistveno poslabšanje delavčevega zdravja ali
- če pot na delo in z dela traja v normalnih okoliščinah z javnimi prevoznimi sredstvi več kot dve uri oziroma za mater delavko z otrokom do treh let starosti, če pot traja več kot eno uro.

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in postopek za ugotavljanje doseganja pričakovanih rezultatov dela

25. člen

Direktor lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja doseganja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi zbrane delovne dokumentacije.

Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 dni. Za čas spremljanja se šteje samo prisotnost delavca na delu.

Delavcu je potrebno poslati vabilo na razgovor z navedbo, da gre za postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, h katerim je razporejen.

O začetku postopka se obvesti tudi sindikate.

Delavec ima pravico do vpogleda v delovno dokumentacijo, na podlagi katere je bil pričet postopek.

V času poskusnega dela in pripravništva postopka ugotavljanja znanja in zmožnosti ni mogoče voditi.

Postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti je javen.

Direktor opravi z delavcem razgovor, v katerem se delavec izreče o navedbah direktorja. O razgovoru, v katerem se delavec izreče o navedbah direktorja, se vodi zapisnik.

Sklep o prenehanju delovnega razmerja delavca, ki nima zahtevanega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, sprejme organ določen s statutom.

Organ, določen s statutom, ne sme izreči delavcu sklepa o prenehanju delovnega razmerja, če mu ni omogočil enakega obsega in možnosti za izobraževanje kot drugim delavcem, ki opravljajo dela na enakih oziroma podobnih delovnih mestih.

Zoper sklep, s katerim se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta in s katerim je razporejen na drugo delovno mesto, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim oziroma s katerim se odloči o prenehanju delovnega razmerja, lahko delavec poda ugovor.

O ugovoru delavca odloča organ, določen s statutom.

26. člen

Postopek iz prejšnjega člena se uporablja, če s posebnimi predpisi oziroma kolektivnimi pogodbami dejavnosti ni določen drugačen postopek oziroma način ugotavljanja znanja in zmožnosti za opravljanje del in za ugotavljanje doseganja pričakovanih rezultatov.

Delovni čas

27. člen

Polni delovni čas je največ 42 ur tedensko. Izvedejo se priprave za prehod na 40-urni teden.

S kolektivno pogodbo za posamezno dejavnost oziroma za posamezen zavod se določi rok oziroma datum, v katerem dejavnost oziroma zavod preide na 40-urni teden.

Dopusti in odsotnosti z dela

28. člen

V dneve letnega dopusta se ne všteta sotebota, ko zavod ne dela, dnevi tedenskega počitka oziroma praznični dnevi, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi.

Kriterij delovne dobe oziroma določene starosti se upošteva delavcu pri določanju dolžine letnega dopusta, če je izpolnjen v koledarskem letu, za katerega se določa dolžina letnega dopusta.

29. člen

Delavec je lahko odsoten z dela s pravico do nadomestila osebnega dohodka v posameznem koledarskem letu, in sicer:

- do sedem dni zaradi nege ožjega družinskega člana v primerih, ko nima pravice do nadomestila osebnega dohodka za odsotnost zaradi nege družinskega člana po predpisih o zdravstvenem zavarovanju in sicer na podlagi zdravniškega potrdila, ter zaradi aktivnega sodelovanja pri kulturnih, športnih in podobnih prireditvah;
- tri dni zaradi sklenitve zakonske zveze, rojstva otroka, smrti ožjega družinskega člana in selitve v drugo stanovanje;
- en dan zaradi smrti bližnjih sorodnikov, zaradi vpoklica k vojaškim vajam, ki trajajo nad šest dni in drugih neodložljivih opravkov.

30. člen

Delavec je lahko odsoten z dela brez pravice do nadomestila osebnega dohodka zaradi sodelovanja na seminarjih, kongresih in podobnih prireditvah, katerih vsebina ni povezana z delom v organizaciji, ustanovi in zavodu, zaradi zdravljenja v zdravilišču na lastne stroške in v primerih iz prejšnjega člena, če posebne okoliščine zahtevajo daljšo odsotnost.

Prenehanje potreb po delavcih zaradi nujnih operativnih razlogov

31. člen

Kriteriji za določanje delavcev, katerih delo postane trajno nepotrebno se določijo po naslednjem vrstnem redu:

1. Temeljni kriterij za ohranitev zaposlitve je delovna uspešnost. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki dosegajo večjo delovno uspešnost.

V primeru enake delovne uspešnosti delavcev se kot prvi korekcijski kriterij za ohranitev zaposlitve upošteva strokovna izobrazba delavca oziroma usposobljenost za delo (v primeru enake delovne uspešnosti delovno mesto obdrži tisti delavec, ki ima višjo izobrazbo oziroma usposobljenost).

2. Kot drugi kriterij se upoštevajo delovne izkušnje. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti in izobrazbe delavcev. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšimi delovnimi izkušnjami (ob enaki delovni uspešnosti in izobrazbi).

3. Kot tretji kriterij se upošteva delovna doba. Ta kriterij se upošteva v primeru enake delovne uspešnosti, izobrazbe in delovnih izkušenj. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci z daljšo delovno dobo (ob enaki uspešnosti, izobrazbi in delovnih izkušnjah).

4. Kot četrti kriterij se upošteva zdravstveno stanje delavca (v poštev pride ob enaki uspešnosti, izobrazbi, delovnih izkušnjah in delovni dobi). Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci, ki so zboleli za poklicno boleznijo, delavci, ki so utrpeli poškodbe pri delu v organizaciji, ustanovi in zavodu oziroma delavci s slabšim zdravstvenim stanjem.

5. Kot peti kriterij se upošteva socialno stanje; upošteva se, če imajo delavci iste kategorije, enako delovno uspešnost, strokovno izobrazbo, izkušnje, delovno dobo in zdravstveno stanje. Prednost pri ohranitvi zaposlitve imajo delavci s slabšim socialnim stanjem, pri ugotavljanju socialnega stanja pa se upošteva predvsem dohodek na družinskega člana, število nepreskrbljenih otrok, zaposlenost družinskih članov, opravljanje obrtne dejavnosti kot postranskega poklica, opravljanje kmetijske dejavnosti, lastništvo oziroma solastništvo zasebnih in mešanih podjetij.

Zavod mora delavca obveščati o vseh aktivnostih povezanih z nastankom in reševanjem presežkov delavcev, delavci pa morajo biti osebno seznanjeni z možnimi načini reševanja svojega delovnega položaja.

Izobraževanje

32. člen

Delavci imajo pravico, da se izobražujejo v svojem lastnem interesu ali v interesu zavoda, zavod pa ima pravico, da delavce napoti na izobraževanje.

Delavec, ki je razporejen na delovno mesto, za katero se zahteva najmanj srednja strokovna izobrazba, ima na leto pravico do najmanj 5 dni strokovnega izobraževanja v zvezi z delom, ki ga opravlja. Stroške strokovnega izobraževanja, vključno z nadomestilom osebnega dohodka, plača zavod.

Delavec se je dolžan izobraževati, če ga zavod napoti na izobraževanje.

Če je izobraževanje organizirano med delovnim časom, se čas izobraževanja šteje v redni delovni čas, delavec pa ima enake pravice, kot če bi delal.

Če je izobraževanje organizirano izven delovnega časa (izobraževanje ob delu) pripada delavcu:

- trije delovni dnevi za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti.

- pet delovnih dni za vsak izpit na višji ali visoki stopnji izobraževanja.

- deset delovnih dni za zaključni izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti.

- petnajst delovnih dni za diplomu na višji ali visoki šoli.

- deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju.

- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit.

- petintrideset delovnih dni za doktorat.

Obseg delovnega časa, namenjenega za izobraževanje, se določi glede na dolžino in vrsto izobraževanja s pogodbo.

Delavcu, ki se izobražuje v interesu zavoda in delavcu, ki je na izobraževanje napoten, pripadajo poleg plačanih delovnih dni iz petega odstavka tega člena še povračilo stroškov, povezanih z izobraževanjem:

- prevoz.

- kotizacija, šolnina.

- stroški bivanja.

Delavec nima pravice do povračila stroškov iz prejšnjega odstavka, če zavod sam krije stroške, povezane z izobraževanjem.

Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi, medsebojne odnose pa delavec in zavod uredita s pogodbo.

Zavod mora delavce, ki jih je napotil na izobraževanje, razporediti v skladu s pridobljeno izobrazbo takoj po končanem izobraževanju, delavce, ki so se izobraževali v interesu zavoda pa v času, določenem s pogodbo o izobraževanju.

Osební dohodki

33. člen

1. V pogodbi o zaposlitvi zavod in delavec določita osnovni osebni dohodek delavca.

Osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje ne more biti nižji od izhodiščnega osebnega dohodka, določenega v 2. točki tega člena, razen v primerih, ki so posebej določeni s to kolektivno pogodbo.

2. **Izhodiščni bruto osebni dohodki** po posameznih tarifnih razredih so določeni v naslednjih odstotkih od povprečnega mesečnega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije.

Tarifni razredi	Izhodiščni mesečni bruto OD v din za poln delovni čas	
I.	Enostavna dela (osemletno osnovno šolanje)	0,58
II.	Manj zahtevna dela (osemletno osnovno šolanje s priučitvijo)	0,64
III.	Srednje zahtevna dela (2-letna srednja šola)	0,72
IV.	Zahtevna dela (3-letna srednja šola)	0,80
V.	Bolj zahtevna dela (4- in 5-letna srednja šola)	0,90
V.a	Bolj zahtevna dela - nosilni poklici	
VI.	Zelo zahtevna dela (višja strokovna izobrazba)	1,08
VI.a	Zelo zahtevna dela - nosilni poklici	
VII.	Visoko zahtevna dela (visoka strokovna izobrazba)	1,22
VII.a	Visoko zahtevna dela - nosilni poklici	
VIII.	Najbolj zahtevna dela (visoka strokovna izobrazba z magistrskim ali specialističnim izpitom)	1,46
VIII.a	Najbolj zahtevna dela - nosilni poklici	
IX.	Izjemno pomembna - najbolj zahtevna dela (doktorat znanosti)	1,75

3. Preračun razmerij iz druge točke v nominalne zneske se opravi tako, da nominalni znesek pokrije stvarno izkazani podatek za isto obdobje. Formula za preračun je v prilogi te pogodbe.

4. V nosilnih poklicih dejavnosti, ki so opredeljeni po tarifnih razredih v V.a, VI.a, VII.a in VIII.a so izhodiščni osebni dohodki večji do 20% glede na izhodiščne osebne dohodke v ustreznem tarifnem razredu.

Elemente za razvrščanje v tarifne razrede po nosilnih poklicih pripravi republiški upravni organ, pristojen za posamezno področje dejavnosti, v sodelovanju s sindikati.

34. člen

Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede po tej kolektivni pogodbi opravi direktor v skladu z elementi iz prejšnjega člena, v soglasju s organom upravljanja.

Ze zaposlenega delavca se razvrsti v tarifni razred, ki ustreza stopnji strokovne izobrazbe za določen poklic, ki se zahteva kot poseben pogoj za delovno mesto, na katerega je delavec razporejen, razen v primerih, ko je stopnja izobrazbe za posamezno delovno mesto določena z zakonom.

S tem razvrščanjem se delavcu ne more zmanjšati dosedanjega osebnega dohodka.

V primeru pritožbe delavca lahko sindikat zahteva dodatno strokovno presojo ali uveljavitev arbitraže.

Razvrščanje delavcev mora biti opravljeno najkasneje v dveh mesecih po uveljavitvi te kolektivne pogodbe.

35. člen

Če za izplačilo osebnih dohodkov v višini, določeni s to kolektivno pogodbo, v proračunu družbenopolitične skupnosti, zaradi splošne gospodarske situacije (manjši prilivi sredstev iz gospodarstva in od občanov, manjši prilivi sredstev zaradi manjše kupne moči prebivalstva), ni mogoče zagotoviti zadostnih sredstev, izvršni svet skupščine družbenopolitične skupnosti izjemoma določi nižje izhodiščne osebne dohodke kot so določeni s to pogodbo, vendar ne nižje za več kot 20%, in ne za dlje kot tri mesece.

Če bi bilo ogroženo poslovanje ali obstoj zavoda se lahko v zavodih, ki opravljajo družbeno dejavnost, in ki pridobivajo dohodek s prodajo blaga in storitev na trgu, izhodiščni osebni dohodki, določeni s to kolektivno pogodbo, znižajo največ za 20% ob soglasju direktorja in organa upravljanja.

36. člen

Osební dohodki in nadomestila osebnih dohodkov se izplačujejo najmanj enkrat mesečno in sicer najkasneje do 15. dne v mesecu za pretekli mesec.

Osební dohodki na podlagi delovne uspešnosti

37. člen

Uspešnost delavca se meri s specifičnimi - za dejavnost in poklic značilnimi osnovami in merili - opredeljenimi v področnih zakonih oziroma drugih ustreznih dokumentih, ki so podlaga za pridobitev strokovnega naziva oziroma napredovanje. Podrobnejša opredelitev meril je predmet panožnih kolektivnih pogodb.

Osební dohodek na podlagi svoje individualne uspešnosti pridobi delavec dodatno k osnovnemu osebnemu dohodku, določenemu na podlagi izhodiščnega osebnega dohodka iz 33. člena te pogodbe, povečanega za dodatke iz 38. člena te pogodbe.

Dodatki

38. člen

Poslovodni organ oziroma delodajalec je dolžan v času rednega dela delavcu zagotoviti normalne delovne razmere, v katerih je mogoče doseči pričakovane delovne rezultate.

1. Delavec pripadajo dodatki za posebne obremenitve pri delu, neugodne vplive okolij, nevarnosti pri delu in delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden v primeru, ko so to posebni pogoji, ki se občasno pojavljajo in zato niso ovrednoteni v osnovnem osebnem dohodku.

Dodatki se obračunavajo le za posebne pogoje, ki se občasno pojavljajo in le za čas, ko je

delavec delal v pogojih, zaradi katerih mu dodatek pripada.

Osnova za izračun dodatkov je osnovni osebni dohodek delavca za poln delovni čas, oziroma ustrežna urna postavka.

2. Za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, pripadajo delavcem dodatki najmanj v naslednjem odstotku od osnove:

- izmnsko delo v popoldanski in nočni izmeni 10%
- delo v deljenem delovnem času
- za prekinitve dela 1 uro in več 15%
- za prekinitve dela 2 uri in več 20%
- nočno delo 30%
- delo preko polnega delovnega časa 30%
- delo v nedeljo 50%
- delo na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu 50%

Dodatka, določena v zadnjih dveh alineah, se med seboj izključujeta.

Za čas pripravljenosti na domu, delavcu pripada nadomestilo v višini najmanj 10% od osnove.

Za delo v dežurstvu pripada delavcu plačilo za vsako uro obvezne navzočnosti na delovnem mestu najmanj 60% od osnove, za čas opravljanja učinkovitega dela pa od osnove, za čas opravljanja učinkovitega dela pa delavcu pripada plačilo v enaki višini kot za delo preko polnega delovnega časa.

3. Delavcu pripada dodatek za delovno dobo najmanj v višini 0,5% od osnovnega osebnega dohodka za vsako izpolnjeno leto delovne dobe.

Dodatek za delovno dobo se delavkam, ki imajo več kot 25 let delovne dobe, poveča še za 0,25% za vsako izpolnjeno leto delovne dobe nad 25 let.

V delovno dobo po tej kolektivni pogodbi sodijo vsa obdobja opravljanja učinkovitega dela v naši državi in tujini, ki se po predpisih pokojninskega in invalidskega zavarovanja štejejo v zavarovalno dobo.

4. V kolektivni pogodbi dejavnosti in v kolektivni pogodbi zavoda, se določijo dodatki in višina dodatkov zaradi naporov in težkih pogojev dela v naslednjih primerih:

a) Pri umazanem delu in drugih težkih delih, pri katerih je delavec stalno izpostavljen negativnim vplivom okolja kot na primer: dim, saje, vroč pepel, prah, vlaga, visoke temperature, posebno močan ropot ali posebno blešččča umetna svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlobo;

b) Če delavec pri delu stalno in v skladu s predpisi uporablja zaščitna sredstva kot so: zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu, naprave za dovajanje svežega zraka ali druga zaščitna sredstva;

c) Pri delih pri katerih je delavec izpostavljen posebnim nevarnostim (požar, voda, eksplozija, sevanje).

5. Posamezni dodatki iz druge in četrte točke tega člena se lahko delavcem izplačajo v enakih dinarskih zneskih ne glede na višino osebnega dohodka delavca, pri čemer so odstotni deleži le podlaga za določitev obsega sredstev za tak način izplačevanja dodatkov.

Nadomestila osebnega dohodka

39. člen

1. Delavcu pripada nadomestilo osebnega dohodka za čas odsotnosti z dela v naslednjih primerih:

- zaradi bolezni;
- pokicne bolezni in nesreče pri delu;
- letnega dopusta in odsotnosti iz 29. člena te pogodbe;
- na dela proste dneve po posebnem republiškem in zveznem zakonu;
- odsotnosti z dela zaradi napotitve na izobraževanje oziroma izpolnjevanje v interesu zavoda;

- v drugih primerih, določenih z zakonom, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom zavoda.

V vseh navedenih primerih, razen v primeru iz prve alineje, pripada delavcu nadomestilo v višini 100% osnove. V primeru iz prve alineje pripada delavcu nadomestilo v višini najmanj 80% osnove.

Osnova za izračun nadomestila je osebni dohodek delavca v preteklem mesecu za poln delovni čas.

2. Delavec, ki se je kot nepotrebn delavec dolžan prekvalificirati ali dokvalificirati, ima za ta čas pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini 80% osnovnega osebnega dohodka, povečanega za dodatek na delovno dobo.

Enake pravice imajo tudi delavci, katerih delo ni potrebno, za čas čakanja na delo, in delavci, katerih delo postane trajno nepotrebno, za čas odpovednega roka 6 mesecev.

Drugi osebni prejemki

40. člen

1. Regres za letni dopust

Delavcu pripada enkrat letno regres za letni dopust v obliki 13. osebnega dohodka najmanj v višini zamčenega osebnega dohodka in se izplača do konca meseca julija tekočega leta.

2. Jubilejne nagrade

Delavcu pripada jubljena nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe 50%
- za 20 let delovne dobe 75%
- za 30 let delovne dobe 100%

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

3. Delavcu ob upokojitvi pripada odpravnina v višini enega povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece za vsakih dopolnjenih pet let delovne dobe oziroma v višini enega povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka delavca za pretekle tri mesece, za vsakih dopolnjenih pet let delovne dobe, če je to za delavca ugodnejše.

Delavec je upravičen do razlike odpravnine, če je organizacija, ustanova in zavod zanj financiral dokup delovne dobe, v primeru, da so bila sredstva za dokup manjša od odpravnine.

4. Solidarnostne pomoči

Delavcu oziroma njegovemu družini pripada solidarnostna pomoč v višini povprečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece, in sicer v naslednjih primerih:

- smrt delavca ali ožjega družinskega člana;
- težja invalidnost;
- daljša bolezen;
- elementarne nesreče ali požari.

41. člen

Zavod namenja sredstva za kulturno, športno, rekreativno in preventivno dejavnost zaposlenih ter vzdrževanje tovrstnih objektov (razen počitniških domov).

Povračila stroškov v zvezi z delom

42. člen

1. Prehrana med delom

Delavcem se zagotovi povračilo stroškov za prehrano med delom. Do povračila stroškov prehrane med delom so upravičeni tudi delavci, ki delajo najmanj s polovičnim delovnim časom, pripravniki, učenci in študentje na praksi.

Delavcu pripada za prehrano med delom mesečno najmanj 10% povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

2. Prevoz na delo in z dela

Delavcu se nadomestijo stroški prevoza na delo in z dela v višini stroškov javnega prevoza.

3. Terenski dodatek

Delavci so upravičeni do terenskega dodatka kadar so napoteni na delo izven sedeža zavoda in stalnega prebivališča delavca in sta tam organizirana prehrana in prenočišče. Pogoji za izplačilo terenskega dodatka se določijo s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma zavoda.

Terenski dodatek in dnevnicca se izključujeta.

Inovacije

43. člen

Delavcu pripada za inovacijo, recionalizacijo, tehnični in koristni predlog ter drugo obliko recionalizacije najmanj 10% letne čiste gospodarske koristi. Nadomestilo za konkretno inovacijo se določi s pogodbo med inovatorjem in zavodom. Če je narava inovacije taka, da gospodarska korist ni izračunljiva, se lahko višino odškodnine oceni.

Pripravniki

44. člen

Delavcu - pripravniku pripadajo osebni dohodek in drugi osebni prejemki najmanj v višini 70% izhodiščnega osebnega dohodka, določene za ustrežni tarifni razred ter povračilo stroškov prevoza na delo in z dela po tej pogodbi.

Osebni dohodki sindikalnih zaupnikov

45. člen

Za čas opravljanja profesionalne funkcije pripada sindikalnemu zaupniku osebni dohodek v višini, kot ga je prejemal pred začetkom opravljanja te funkcije.

Osebni dohodek sindikalnega zaupnika se valorizira z rastjo osebnih dohodkov v zavodu.

PRILOGA H KOLEKTIVNI POGODBI ZA NEGOSPODARSKE DEJAVNOSTI V REPUBLIKI SLOVENIJI

Pri izračunu izhodiščnih bruto osebnih dohodkov iz druge točke 33. člena se upošteva zadnji znani podatek Zavoda Republike Slovenije za statistiko o povprečnem bruto osebnem dohodku v gospodarstvu Republike Slovenije, povečanem za zadnji znani podatek o rasti povprečnega bruto osebnega dohodka v gospodarstvu glede na pretekli mesec.

Izhodiščni bruto osebni dohodek se izračuna na naslednji način:

$$\text{Izhodiščni BOD} = \text{BOD} * (((I / 100 - 1) * R * F) + 1)$$

Zaradi poenostavitve izračuna lahko zgornjo formulo zapišemo v naslednji obliki:

$$\text{Izhodiščni BOD} = \text{BOD} * (I / 100)$$

Pri čemer je:

BOD - zadnji znani podatek Zavoda Republike Slovenije za statistiko o povprečnem bruto osebnem dohodku v gospodarstvu Republike Slovenije

I - zadnji znani indeks rasti povprečnega bruto osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije glede na pretekli mesec

R - faktor redukcije = 0,6667

F - faktor zamika izplačil osebnih dohodkov v negospodarskih dejavnostih za izplačili osebnih dohodkov v gospodarstvu = 1,5 meseca

Vodji pogajalskih skupin s podpisom potrjuje, da je kolektivna pogodba v skladu s poblastili, ki sta jih imeli pogajalski skupini, usklajena.

Za Izvršni svet
Matija Malešič
za sindikate
Gregor Miklič

Ljubljana, dne 2/9-1991

(Opomba: Besedilo objavljamo nelektorirano.)



Gmotni in socialni položaj zaposlenih v Podravju

Uveljavitev splošne in panožnih kolektivnih pogodb smo v sindikatih opredeljevali kot osnovo za izboljšanje gmotnega in socialnega položaja zaposlenih. Pogajanja o splošni kolektivni pogodbi niso dala rezultatov, kakršne smo pričakovali, vendar smo pri tem računali, da bodo ustvarjale možnosti za nekoliko izboljšani gmotni položaj zaposlenih. Da se to ni zgodilo, kažejo nekatere primerjave v nadaljevanju tega zapisa. Pri tem poskušam na podlagi razpoložljivih podatkov opozoriti še na položaj tistih kategorij delavcev, ki prejemajo najnižje plače. Za te je mogoče že uvodoma reči, da so eksistenčno ogroženi.

Pričujoče gradivo je bilo pripravljeno za pravno na seji Območnega sveta ZSSS za Podravje, da bi oblikovali ukrepe in aktivnosti, s pomočjo katerih bi socialno katastrofo, ki smo ji vse bliže, preprečili.

Dejansko gibanje osebnih dohodkov v primerjavi s splošno kolektivno pogodbo

S podatki, ki so na voljo, podajamo v nadaljevanju pregled gibanja povprečnih osebnih dohodkov v obdobju od meseca septembra 1990 (po uveljavitvi splošne KP) in jih primerjamo z možno rastjo po KP (upoštevaje eskalacijsko klavzulo) ter z gibanjem življenjskih stroškov za to obdobje (tabela 1).

V obdobju do uveljavitve KP do konca junija (podatki so žal samo za to obdobje) so se osebni dohodki povečali za 53,7%. Glede na gibanje življenjskih stroškov so realno nižji za okoli 20%, glede na možno rast po splošni KP pa za okoli 15% oziroma za 27,1% indeksne točke.

Tabela 1

Leto, mesec	Neto znesek	OD za Maribor		Eskalacijska klavzula		Življenjski stroški	
		Indeks	kumulat.	mesec	kumulat.	mesec	kumulat.
1990							
september	5.934	104,7	-	107,4	-	107,7	-
oktober	6.264	105,6	110,6	106,7	114,6	106,9	115,1
november	6.447	102,9	113,8	103,7	118,8	103,7	119,4
december	6.896	107,0	121,7	102,5	121,8	102,5	122,4
1991							
januar	7.064	102,4	124,7	105,7	125,6	105,8	129,5
februar	7.237	102,4	127,6	108,7	136,5	109,1	141,3
marec	7.518	103,9	132,6	104,0	142,0	104,0	146,9
april	7.881	104,8	139,0	104,0	147,7	104,0	152,8
maj	8.469	107,5	149,4	110,6	163,3	111,4	170,2
junij	8.716	102,9	153,7	110,7	180,8	111,5	189,8

Tabela 2

Tip družine	Minimalni življ. stroški	Družinski dohodek	Manko sredstva Znesek	%
- Dva zamčena OD	13.470	9.178	4.292	31,9
- Zamčeni OD in zamčeno nadomestilo	13.470	8.289	5.181	38,5
- Dvoje zamčenih nadomestil	13.470	7.400	6.070	45,1

Tabela 3

Tip družine	Družinski dohodek	Stroški bivanja v % povprečni	Mb. Jug
- Dva zamčena OD	9.178	28	43
- Zamčeni OD in zamčena nadomestila	8.289	31	47
- Dvoje zamčenih nadomestil	7.400	34	53
- Dva povprečna OD	17.432	15	23

Tabela 4

Tip družine	Družinski dohodek	Stroški bivanja in prehr. povprečje	Mb. Jug
- Dva zamčena OD	9.178	10.100	11.485
- Zamčeni OD in zamčena nadomestila	8.289	10.100	11.485
- Dvoje zamčenih nadomestil	7.400	10.100	11.485
- Dva povprečna OD	17.432	10.100	11.485

Iz primerjave podatkov je moč ugotoviti, da sprejeta KP, ki je že sama restriktivna glede usklajevanja rasti OD z življenjskimi stroški, še zdaleč ni uresničena. Položaj zaposlenih se s sprejemom splošne in panožnih KP tako ni izboljšal, ampak se iz meseca v mesec slabša. Vzroki za to so gotovo številni, vendar ne glede na to obvezujejo obe pogodbeni strani, da sprejmeta ukrepe, da se bo sklenjena pogodba uresničevala. Svoj prispevek k uresničevanju KP pa bi morali dati tudi organi oblasti, ki so s svojimi ukrepi pomembno prispevali, da se KP ne uresničuje, zaposlene pa s tem postavljajo v nemoogoč položaj.

Ta položaj je še posebej zaskrbljujoč v tistih družinah, ki jih preživljajo zaposleni z najnižjimi OD. To so tisti zaposleni, ki jim država gmotno in socialno varnost zagotavlja z zakonom o zamčenem OD oziroma z zamčenim nadomestilom OD. Kakšen je lahko položaj teh družin, skušamo prikazati v nadaljevanju.

Zamčeni OD preživetja ne zagotavlja

Zamčeni OD se je po protestih, ki smo jih organizirali v ZSSS, s 1. 7. 1991 zvišal na 7.100 din bruto oz. na 4.589 din, kolikor je njegov neto znesek v Mariboru. V primerjavi s 1. 9. 1991 (primerjamo namreč to obdobje), ko je znašal 2.830 din neto, se je povečal za 62,8%. Upošteva se zvišanje življenjskih stroškov v tem obdobju, je realno nižji za okoli 15%. Tolikšno realno znižanje zamčenega OD je že samo po sebi zgovoren dokaz za to, da njegova višina ne zagotavlja preživetja. To trditev pa je možno podkrepiti še s konkretnimi podatki.

Po podatkih za mesec junij znašajo minimalni življenjski stroški 4-članske delavske družine 13.470 din. Če izhajamo iz tega, da sta v družini zaposlena dva družinska člana, ki prejemata zamčeni OD, znaša njihov družinski dohodek 9.178 din; če eden od družinskih članov prejema zamčeno nadomestilo OD (to znaša 3.700 din), znaša družinski dohodek 8.289 din; če pa prejemata dva družinska člana le zamčeno nadomestilo OD, znaša družinski dohodek 7.400 din. Glede na minimalne življenjske stroške je za te tri tipe družin možno oblikovati takšno primerjavo (tabela 2):

Primerjalnih podatkov, ki kažejo, da nobena od teh družin minimalnih življenjskih stroškov ne more pokriti, ni potrebno posebej komentirati. Velja pa omeniti, da postaja po svoje ekstremen prikaz vse bolj aktualen. Družin, ki se v obstoječih razmerah srečujejo s prikazano situacijo, je namreč veliko. Upoštevati moramo, da se ob omenjeni rasti OD izvaja pritisk na izplačevanje zamčenih OD, da se številnim delavcem, ki čakajo na delo, izplačujejo nadomestila OD, številnim zamčena nadomestila. Pri vsem tem pa moramo upoštevati veliko število brezposelnih, ki prejemajo le nadomestilo za čas brezposelnosti ali pa še tega ne.

Družinske proračune najbolj obremenjujejo fiksni stroški

Med fiksne stroške lahko štejemo stroške bivanja in stroške prehrane. Stroški bivanja (stanarina, ogrevanje, voda in drugi) znašajo po podatkih IS SO Maribor za standardno veliko stanovanje (55 m²) v povprečju 2.540 din. Za enako stanovanje v naselju Maribor Jug, ki ga lahko imenujemo delavsko naselje, znašajo ti stroški skupaj z elektriko po našem izračunu 3.925 din. Upošteva se družinske dohodke prej omenjenih tipov družin, ki jih v tej primerjavi razširjamo še za družino z dvema povprečnima OD v Mariboru, je možno oblikovati takšen odnos (tabela 3):

Stroški bivanja kot fiksni stroški, ki jih je potrebno tekoče mesečno pokrivati (kljub nerednemu izplačilu plač), so vse pomembnejša postavka življenjskega proračuna. Za tiste družine, ki prejemajo le dvoje zamčenih nadomestil OD, znašajo na območju Maribor Jug celo več kot 50% družinskega prihodka. Ti stroški pa seveda niso zanemarljivi niti za družino z dvema povprečnima OD, saj je tudi v tej družini, če stanuje na območju Maribor Jug oz. v podobnem naselju, treba za stroške bivanja nameniti skoraj četrtino družinskih prihodkov.

Ob stroških bivanja je treba pokrivati še stroške prehrane. Upošteva se minimalno višino teh stroškov, ki je po podatkih za junij za 4-člansko delavsko družino 7.560 din, in stroške bivanja v prej omenjeni višini, lahko glede družinskih prihodkov oblikujemo takšno primerjavo (tabela 4):

Iz primerjalnih podatkov je jasno vidno, da družine z najnižjimi OD ne pokrivajo minimalnih stroškov življenja, tako da so eksistenčno ogrožene.

Sklepne ugotovitve

Kratek in poenostavljen prikaz gmotnega in socialnega položaja zaposlenih v Mariboru (razmere v Podravju so podobne) je nedvomno dovolj zgovoren dokaz za trditev, da smo vse bliže socialni katastrofi, na katero že dalj časa opozarjamo. Položaja, ki smo mu priča, ne izkazujejo le statistični podatki, ampak tudi številni konkretni primeri med našimi člani. Zato moramo oblikovati ustrezne pobude za rešitve v tej zvezi na širši družbeni ravni in oblikovati lastne aktivnosti, s katerimi bomo pomagali, da se bo gmotni in socialni položaj našega članstva izboljšal.

Franc Štelcer,
predsednik Območnega sindikata Podravja

Lastnikom in upravljalcem počitniških zmogljivosti v Republiki Hrvaški

Slovenski delavci imamo v sosednji Republiki Hrvaški okoli 30.000 turističnih ležišč: v domovih, počitniških apartmajih, bungalovih in prikolicah. V tej vojnih časih je Republika Hrvaška sprejela uredbo, na osnovi katere lahko te objekte prevzame v posest (ne lastnino) in uporabo. Za odpravo nejasnosti objavljamo uredbo v celoti.

Vlada Republike Hrvaške je na seji 22. avgusta 1991 sprejela

UREDBO

s katero prevzema v posest in uporabo počitniške domove, hotele in druge hotelsko-turistične objekte in premoženje v njih, s katerimi razpolagajo oziroma so v lasti ali jih imajo v posesti podjetja in druge pravne in fizične osebe s sedežem zunaj območja Republike Hrvaške.

I.

Minister za delo in socialno skrbstvo je pooblaščen v imenu in na račun Republike Hrvaške za obrambo suverenosti in celovitosti Republike Hrvaške, in sicer za zagotovitev možnosti za namestitve beguncev in lažje ranjenih oseb ter socialno nepreskrbljenih oseb prevzeti v posest in uporabo počitniške domove, hotele in druge hotelsko-turistične objekte in premoženje v njih, s katerimi razpolagajo oziroma so v lasti ali jih imajo v posesti podjetja in druge pravne in fizične osebe, s sedežem zunaj območja Republike Hrvaške, razen tujih pravnih in fizičnih oseb.

Stanovanjskemu zakonu na pot

Skupščina Republike Slovenije je 11. in 12. septembra 1991 uvrstila na dnevni red tudi predlog za sprejem stanovanjskega zakona. Zakon bo krepko posegel v življenje precejšnjega dela slovenskega prebivalstva in prav zato Svobodni sindikati že od začetka nastajanja pozorno spremljajo vse predloge.

Novi zakon bo nadomestil 4 zakone, 4 podzakonske predpise in družbeni dogovor. Zakon je kratek in ureja lastninskopravna razmerja v večstanovanjskih hišah, upravljanje v večstanovanjskih hišah, razmerja med lastnikom in najemnikom stanovanja ter lastninjenje in privatizacijo stanovanj in stanovanjskih hiš v družbeni lasti. Prav tako zakon ureja način pomoči tistim, ki si stanovanje še le kupujejo ali ga obnavljajo ter vlogo republike ter občin pri tem.

Po novem bomo v Sloveniji razlikovali med lastnimi stanovanji in najemnimi. Najemnih stanovanj pa bo več vrst: profinitno, službeno, neprofitno in socialno stanovanje.

Po zakonu bo primerno stanovanje tisto, ki ima poleg kuhinje, sanitarnih prostorov in predsobe še toliko spalnega prostora, da zadošča potrebam vseh stanovalcev. Šteje se, da spalnica zadošča za 2 osebi, kabinet in dnevna soba kot spalnica prostor pa za 1 osebo.

Vsa stanovanja bodo popisana v občinskih registrih stanovanj in vsa stanovanja (tudi tista v večstanovanjskih blokih) bodo morala biti vpisana v zemljiško knjigo. Lastniki v večstanovanjskih hišah bodo v 60 dneh po sprejemu zakona morali podpisati pisno pogodbo o upravljanju. Skupnosti stanovalcev ne bo več. V hiši z več kot dvema lastnikoma se bo moral določiti tudi upravnik, ki bo registriran v občini v registru upravnikov.

Stanovanjska pravica, ki so jo doslej imeli stanovalci družbenih stanovanj, preneha najkasneje v 6 mesecih po uveljavitvi zakona. Lastniki stanovanj bodo v tem času morali z najemniki skleniti pisno najemno ali podnajemno pogodbo za nedoločen čas. Le izjemoma se bo mogoče izogniti sklenitvi takšne pogodbe ali pa jo skleniti le za določen čas. Pravice lastnikov stanovanj bodo varovane bolje kot doslej. V najemni pogodbi bodo med drugim naštetje tudi osebe, ki živijo v stanovanju. V primeru smrti najemnika ali ločitvi zakona bo lastnik moral skleniti novo pogodbo le z eno od oseb, ki je omenjena v pogodbi.

Pri najemni zakon določa nekatere omejitve (profinitna, neprofitna stanovanja, limiti v občini, omeška najemina itd.). Zanimivo je, da lastnik ne bo mogel odpovedati stanovanja najemniku, ki zaradi socialne stiske ni plačal najemnine. Kdaj so izpolnjeni pogoji za kaj takega, bo odločal center za socialno

II.

Minister za delo in socialno skrbstvo na podlagi pooblastila iz I. točke te uredbe izda izvršnemu svetu občine oziroma poverjeniku vlade Republike Hrvaške v občini, na področju katere se nahaja objekt iz I. točke te uredbe ukaz, naj lastniku ali posestniku zaukaže objekt in premoženje v njem takoj in brez odlašanja predati v posest in uporabo, nakar objekte in premoženje prevzame, in sicer najpozneje v 24 urah od dneva javne objave ukaza na oglasni deski organa, ki je ukaz sprejel, in v objektu.

III.

Lastnik oziroma posestnik objekta, prevzetega v posest in uporabo na podlagi te uredbe, se proti ukazu iz II. točke te uredbe lahko pritoži. Pritožbo pošlje vladi Republike Hrvaške v osmih dneh od dneva objave ukaza.

Pritožba ne zadrži izvršitve ukaza.

IV.

Minister za delo in socialno skrbstvo bo izdal navodila o načinu prevzemanja, upravljanja in uporabe objektov in premoženja iz I. točke te uredbe.

Minister za delo in socialno skrbstvo se bo o medsebojnih odnosih sporazumel s pravnimi osebami, ki bodo opravljale zadeve iz I. točke te uredbe.

V.

Ta uredba začne veljati z dnem objave v »Narodnih novinah«.

Zagreb, 22. avgusta 1991

Predsednik

Dr. Franjo Gregurić, l.r.

Stališča in predlogi k osnutku zakona o gospodarskih javnih službah

Predsedstvo Sveta Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je na 47. seji dne 9. 9. 1991 obravnavalo osnutek Zakona o gospodarskih javnih službah in sprejelo tale

STALIŠČA IN PREDLOGE:

1. Največjo sistemsko spremembo teh dejavnosti pomenijo določila osnutka zakona, ki zadevajo lastninjenje (89. in 90. člen). Zakon o gospodarskih javnih službah, podobno kot Zakon o zavodih, prenaša celotno premoženje dosedanjih javnih podjetij in organizacij, ki so opravljale dejavnosti na področju energetike, prometa in zvez, komunale itd. v javno lastnino republike, občine oziroma posebne družbenopolitične skupnosti. Zakon pa daje tudi možnost, da se javna in druga podjetja s soglasjem Skupščine Republike Slovenije lastninijo v skladu z Zakonom o privatizaciji in Zakonom o zadrukah.

Predsedstvo Sveta Zveze svobodnih sindikatov Slovenije ocenjuje, da predlagana ureditev ni sprejemljiva, saj popolnoma izključuje v teh subjektih zaposlene delavce in upokojene, ki so tudi vlagali v razširjeno reprodukcijo in družbeni standard. Zato predlaga, da se zakon delata tako, da se bo ustrezen delež družbene lastnine v obliki delnic prenesel na te delavce in upokojene, v skladu z njihovim prispevkom k povečanju družbenega premoženja v tej podjetjih.

2. Osnutek zakona v 18. in 19. členu določa, da so za načrtovanje, razvoj, pospeševanje, investicijsko vzdrževanje itd. v tej dejavnosti pristojne upravne organizacije republike oziroma druge ustrezne službe (direkcija, zavodi itd.). Predsedstvo ocenjuje, da takšna ureditev ni ustrezna, saj bo zavrla strokovnost in razvoj ter povzročila kadrovske osiromašenje teh služb.

3. Sprejem zakona v predlaganem besedilu bi neugodno vplival tudi na zaposlenost delavcev v gospodarskih javnih službah. Koncesionar bo skušal poslovati z ustvarjanjem dobička – kar sicer ni bistven cilj gospodarskih javnih služb – tudi na račun zmanjševanja zaposlenosti. Zato bi bilo dodelitev koncesije utemeljeno vezati s prevzemom zaposlenih delavcev. Delavci, zaposleni v gospodarskih javnih službah, bodo postopoma pridobili položaj javnih uslužbenecov, njihov ekonomsko-socialni položaj bo slabši, saj praviloma ne bodo udeleženi pri dobičku. Ustanovitelj bo, kot določa 31. člen osnutka zakona, dajal soglasje tudi k številu in vrsti delovnih mest. Zadoščala bi ureditev, da akt o sistemizaciji sprejme upravni odbor, ki je sicer tripartitno sestavljen. Predsedstvo Sveta ZSSS se zavzema, da se tudi v gospodarskih javnih službah zagotovi uresničevanje kolektivnih pogojev; zato je treba dopolniti 87. člen osnutka zakona, tako da bo zakon določal, da se delovna razmerja delavcev v javnih podjetjih urejajo z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom.

4. Predsedstvo ocenjuje za sporno določilo 68. člena osnutka zakona (treba ga je črtati), ki določa odgovornost koncesionarja za škodo, ki jo v zvezi z izvrševanjem javne službe utrpijo uporabniki ali druge pravne ali fizične osebe zaradi stavke delavcev, zaposlenih v gospodarskih javnih službah. Določila o stavki ne morejo biti predmet tega zakona; stavka v javnih podjetjih poteka v skladu s stavkovnimi pravili, ki so v skladu z ustreznim zakonom prilagojena naravi dejavnosti. Sicer pa je odgovornost koncesionarja za škodo, ki jo pri izvrševanju javne službe povzročijo pri njem zaposleni delavci uporabnikom ali drugim pravnim ali fizičnim osebami, primerno urejena v 67. členu osnutka zakona.

Predsednik ZSSS:
Dušan Semolič

delo v občini. Občina bo morala poravnati najemnino in druge stroške ali pa ponuditi najemniku socialno stanovanje.

Pomembno poglavje zakona je lastninjenje družbenih stanovanj. Posebni problem je denacionalizacija – tu bodo lastniki prevzemali svojo lastnino v naravi. Sicer pa velja načelo, da najemniki lahko 2 leti po uveljavitvi zakona zahtevajo, da odkupijo stanovanje, v katerem živijo. Pri tem bodo imeli popust: 30% popusta, če bodo stanovanje odkupili v 20 letih (obrok odplačevanja bodo revalorizirani), 60% popusta, če bodo kupnino poravnali naenkrat in do 28.5% popusta, če bodo kupnino poravnali v manj kot 20 letih.

Dvajset odstotkov kupnine pri enkratnem plačilu in vsak prvi in sedmi mesečni obrok pri obročnem odplačevanju se bo stekel v Stanovanjski sklad Republike Slovenije. Ta denar bo namenjen nacionalnemu stanovanjskemu programu. Predvidena so ugodna posojila z 1- do 4-odstotno obrestno mero. Tudi občine bodo razpolagale s sredstvi za stanovanjsko zidavo – gre za plačilo stanovanj, kupljenih s solidarnostnimi in vzajemnimi sredstvi, in stanovanj, ki so splošno ljudsko premoženje po predpisih o denacionalizaciji.

Predsedstvo sveta Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je na predlog za sprejem stanovanjskega zakona pripravilo 6 dopolnil. Predlagalo je ostrejšo merilo o tem, kaj je to omeška najemina in milejše določilo za najemnika, ki v najemnem stanovanju gosti osebo, ki ni omenjena v najemni pogodbi. Predlagalo je ugodnejše posojilne pogoje za tiste, ki so v preteklem obdobju od svojih plač odvajali prispevek za stanovanjsko gospodarstvo, pa nikoli niso najeli posojila za nakup stanovanja. Navsezadnje so prispevali za sredstva, ki se bodo vrstila v Stanovanjskem skladu Republike Slovenije. Predsedstvo je tudi predlagalo, naj bodo v upravni odbor Stanovanjskega sklada imenovani nepolitični predstavniki različnih zvez potrošnikov in ne ljudje, ki bi bili izbrani morda po političnem ključu.

Predsedstvo se je izreklo proti nenavadnemu prednostnemu kriteriju za pridobitev socialnega stanovanja oziroma posojila za nakup stanovanja. Predlog zakona namreč v teh dveh primerih daje prednost ženskam, ki bodo izjavile, da bodo ostale doma in zgolj skrbele za vzgojo svojih otrok. Priznati je treba, da takšen kriterij omogoča zlorabo. Danes, ko zaprosim za posojilo ali socialno stanovanje, izjavim, da ne bom šla v službo. Jutri, ko oboje že imam, pa se sklicujem na ustavno pravico do dela in se zaposlim. Pri tem prehitim vse tiste, ki si z delom zagotavljajo socialno varnost. Kaj o tem mislite vi? Kaj bodo o tem mislili republiški poslanci, bomo izvedeli kmalu.

Lučka Böhm