

sindikalni poročevalec

št. 6

29. junija 1990

- **Predlog za uskladitev sindikalne organiziranosti s programskim dokumentom Zveze svobodnih sindikatov Slovenije**
- **Sklep o začasnem financiranju v ZSSS**
- **Uveljavljanje pravnega, gmotnega in socialnega varstva članov ob stečajih oziroma likvidaciji podjetja oziroma druge oblike organiziranosti dela**
- **Predlog za izdajo republiškega zakona o uveljavitvi kolektivnih pogodb s predlogom zakona**
- **Predlog za izdajo zveznega zakona o uveljavitvi kolektivnih pogodb s predlogom zakona**
- **Splošna kolektivna pogodba za družbene dejavnosti (sklep)**

PREDLOG ZA USKLADITEV SINDIKALNE ORGANIZIRANOSTI S PROGRAMSKIM DOKUMENTOM ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

Svet ZSSS je na 3. seji, 27. 6. 1990, sprejel tudi predlog za uskladitev sindikalne organiziranosti s programskim dokumentom ZSSS kot podlago za nadaljnji proces sindikalne prenove, obenem pa tudi kot podlago za uskladitev organiziranosti in delovanja konstitutivnih delov ZSSS ter za spremembe in dopolnitve statuta ZSSS, ki jih bo sprejela konferenca ZSSS.

I.

Svet ZSSS predlaga, da se, ne glede na dosedanja stališča, po katerih v statutu ne bi ponavljali vsebine programskega dokumenta, tudi v statutu jasno opredeli, da:

– »člani v skladu s svojimi potrebami in interesi svobodno razvijajo različne, prilagodljive, trajne in občasne oblike namenskega, interesnega, poklicnega, področnega in delovnega organiziranja. Na teh podlagah ustanavljajo nove sindikate, se povezujejo in združujejo z drugimi sindikati ter razvijajo različne oblike njihove notranje organiziranosti dela. Člani v tako organiziranih sindikatih imajo pravo do svobodnega in samostojnega delovanja v skladu s tem statutom.«

II. VARSTVO SINDIKALNEGA DELAVCA

1. 2. člen statuta ZSSS, ki določa varstvo sindikalnega delavca, se dopolni tako, da se varstvo zagotovi za sindikalne zaupnike in druge sindikalne delavce. Zato naj se 1. odstavek in 1. alineja 2. odstavka dopolnita tako, da se glasita:

»Organi in organizacije Zveze svobodnih sindikatov Slovenije varujejo delovno in osebnostno nedotakljivost **sindikalnih zaupnikov in drugih sindikalnih delavcev**.

Načini varstvo so:

– varstvo med **opravljanjem funkcije in drugih sindikalnih nalog**, skladno z zakonom in kolektivno pogodbo (in akti podjetja);«

2. Zadnja alineja naj se dopolni tako, da se glasi:

»– podrobnejša določitev pogojev in olajšav za sindikalno delo v kolektivni pogodbi.«

III. OBLIKE SINDIKALNE ORGANIZIRANOSTI

V načelih sindikalnega organiziranja se opredelijo naslednje organizacijske oblike:

- sindikat v podjetju oziroma sindikat v drugih oblikah delovnega in poslovnega organiziranja
- območna organizacija sindikatov
- sindikat dejavnosti Slovenije
- druge oblike sindikalne organiziranosti
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

1. **Sindikat v podjetju oziroma sindikat v drugih oblikah delovnega in poslovnega organiziranja ostane temeljna oblika** organiziranja in delovanja sindikata dejavnosti Slovenije ter oblika organiziranja in delovanja članov. V veljavi ostanejo tudi vsa določila 3. člena statuta, s tem da se jih dopolni:

– 2. točka se dopolni z novim stavkom, ki se glasi:

Notranje oblike organiziranja in delovanja sindikata oziroma člani v notranjih oblikah organiziranja se lahko glede na svoje interese, naravo dejavnosti in poklice povezujejo v ustrezne sindikate dejavnosti Slovenije.«

Po tem določilu se lahko delavci v enem podjetju včlanjujejo in povezujejo v različne sindikate dejavnosti Slovenije.

– Sedanji 1. odstavek 4. točke postane 3. točka, 2. stavek se doolni tako, da se glasi:

»Sindikalni zaupnik zastopa člane ter predstavlja in usklajuje interese članov, izražene v notranjih oblikah organiziranja sindikata podjetja.«

– Sedanji 2. odstavek 4. točke postane 4. točka. Kot nov 2. odstavek se vnese besedilo:

»Izvršilni organ vodi sindikalni zaupnik (predsednik) sindikata podjetja.«

– Sedanja 3. točka postane 5. točka.

2. Območna organizacija sindikata

V statutu ZSSS se črta celotno besedilo 6. člena. To pomeni, da bi se namesto teritorialnih oblik sindikalne organiziranosti (občinska organizacija sindikatov, organizacija sindikatov v posebni družbeno-politični skupnosti in mestu, regijska organizacija sindikatov) ustanovijo območne organizacije sindikatov. Za njihovo organiziranost in delovanje se upoštevajo naslednje usmeritve:

– območna organizacija sindikatov je teritorialna oblika sindikalne organiziranosti,

– območno organizacijo sindikatov lahko organizirajo svobodno in samostojno člani, organizirani v sindikatih podjetij, sindikatih dejavnosti Slovenije in v drugih oblikah sindikalnega organiziranja,

– območna organizacija sindikatov se organizira v skladu s potrebami in interesi članov v sindikatih podjetij, sindikatih dejavnosti Slovenije in članov v drugih oblikah sindikalne organiziranosti,

– območno organizacijo sindikatov ustanovijo sindikati podjetij, ki so povezani v območne odbore sindikatov dejavnosti Slovenije, sindikati podjetij, ki se ne povezujejo v območne odbore sindikatov dejavnosti in druge oblike sindikalne organiziranosti,

– območna organizacija sindikatov se ustanovi za določeno območje ali večje industrijsko središče.

V območni organizaciji sindikatov se:

– usklajujejo interesi članov ter združujejo in oblikujejo skupni interesi članov v sindikatih podjetij, povezani v območne odbore sindikatov dejavnosti Slovenije, v sindikatih podjetij, ki se ne povezujejo v območne odbore sindikatov dejavnosti Slovenije in v drugih oblikah sindikalne organiziranosti,

- opravljajo naloge iz skupno dogovorjenega programa,
- nudi skupna strokovna pomoč,
- omogoča vzajemnost in solidarnost,
- zagotavljajo ugodnosti iz sindikalne članske izkaznice,
- opravljajo dejavnosti za uveljavljanje interesov članov sindikata v odnosu do organov družbenopolitičnih skupnosti na območju,
- opravljajo dejavnosti, ki so skupne članom v sindikatih podjetij, sindikatih dejavnosti Slovenije in drugih oblikah sindikalne organiziranosti.
- Sindikati dejavnosti Slovenije delujejo v območni organizaciji sindikatov samostojno in neodvisno. Svoje interese in aktivnosti uresničujejo v sindikatu dejavnosti Slovenije, v območni organizaciji sindikatov pa z drugimi sindikati dejavnosti Slovenije le splošna in skupna vprašanja, pomembna za vse člane sindikata na območju.
- V območni organizaciji sindikatov deluje skupni organ - območni svet, ki se oblikuje iz predstavnikov območnih odborov sindikatov dejavnosti Slovenije, sindikatov podjetij, ki se ne povezujejo v območni odbor sindikatov dejavnosti Slovenije in drugih oblik sindikalne organiziranosti na območju.
- Območni svet izvoli iz svoje sestave predsednika.
- Območni odbori sindikatov dejavnosti Slovenije in druge oblike sindikalne organiziranosti izvolijo nadzorni odbor območne organizacije sindikatov.
- Območna organizacija sindikatov je pravna oseba s svojim žiro računom in pečatom.

- Organizacija in način delovanja območne organizacije sindikata se določi s pravili, ki jih sprejme območni svet.
- Za ustanovitev območnih organizacij sindikatov morajo biti izpolnjeni tile pogoji:
 - organiziranost območnih odborov sindikatov dejavnosti Slovenije,
 - najmanj 12.000 članov sindikata,
 - dnevni migracijski tokovi in
 - skupna zaposlitvena politika.

3. Sindikat dejavnosti Slovenije

Statutarna določila o organiziranosti in delovanju sindikatov dejavnosti Slovenije se ne spreminjajo.

4. Druge oblike sindikalne organiziranosti

Sedanji 5. člen, ki opredeljuje »druge oblike sindikalne organiziranosti« se spremeni tako, da se glasi:

»Delavci oziroma druge osebe lahko za izražanje in uveljavljanje posameznih in posebnih interesov (poklici, nezaposleni, upokojenci, delovni invalidi in drugi), ki jih ne zajemajo sindikati dejavnosti Slovenije ali nimajo podlage za organiziranje v sindikat dejavnosti Slovenije, organizirajo druge oblike sindikalnega organiziranja.

Te oblike lahko delujejo samostojno, v okviru območne organizacije sindikatov ali kot del Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.

Organiziranost ter cilje in vsebino delovanja člani opredelijo samostojno s programskimi in statutarnimi akti.«

Svet Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je na seji, 27. 6. 1990, sprejel tale

SKLEP O ZAČASNEM NAČINU FINANCIRANJA V ZSSS

1. Članarina v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije je enotna in znaša 0,6% od neto plače in drugih prejemkov člana, od katerih se obračunavajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ter vseh nadomestil plač. Sredstva sindikalne članarine niso družbena sredstva.

2. Osnova za obračun članarine za:

- kmeta je osnova, na podlagi katere se obračunavajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje,
- svobodnega umetnika je osnova, na podlagi katere se obračunavajo prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

3. Upokojenci, ki ne prejemajo varstvenega dodatka, plačujejo članarino v znesku 50,00 din letno, nakazujejo pa jo enkrat oziroma dvakrat na leto.

4. Članarine ne plačujejo začasno nezaposleni člani, člani, ki služijo vojaški rok in upokojenci, ki prejemajo varstveni dodatek.

5. Članarina iz 1. točke tega sklepa se razporeja tako, da: **sindikati podjetja oziroma druge oblike organiziranja dela zadržijo 45% članarine, preostalih 55% od 0,6% neto plače pa nakažejo na žiro račun sindikata dejavnosti Slovenije ali na zbirni račun sindikalne članarine pri svetu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije**, in sicer za tiste sindikate dejavnosti Slovenije, ki še nimajo odprtih žiro računov (z oznako sindikata dejavnosti Slovenije, za katerega so sredstva namenjena). Sindikati dejavnosti Slovenije pa s tako zbranimi sredstvi sindikalne članarine financirajo vse druge oblike sindikalne organiziranosti razen sindikata podjetja.

6. Sindikati podjetij in sindikati dejavnosti Slovenije lahko na podlagi dodatno sprejetega programa določijo višjo članarino od enotne in jo v celoti uporabijo za svoje potrebe.

7. S sredstvi, ki jih pridobi sindikat podjetja, sindikat dejavnosti Slovenije in druge oblike sindikalne organiziranosti, namensko iz drugih virov, vsaka oblika sindikalne organiziranosti v celoti samostojno gospodari.

8. Člani plačujejo članarino tam, kjer so zaposleni, tako da opravi obračun in nakazilo članarine strokovna služba podjetja ali druga oblika organiziranosti dela.

9. Na virnanskem nalogu oziroma položnici sindikata podjetja morajo biti tile podatki:

- mesec, za katerega je nakazana članarina,
- število članov sindikata podjetja,
- število članov, ki so plačali članarino,
- 100% osnova, od katere je obračunan delež članarine,
- pravilen naslov sindikata podjetja.

10. Sklep o začasnem načinu financiranja v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije začne veljati 1. 7. 1990 in velja do sprejema novega pravilnika o financiranju in finančno-materialnem poslovanju Zveze svobodnih sindikatov Slovenije ali najdlje do 31. 10. 1990.

Sindikati podjetja in druge oblike organiziranosti sindikata, ki se niso držali določil Pravilnika o financiranju in finančno-materialnem poslovanju, morajo poravnati svoje obveznosti za nazaj in nakazati sredstva na navedene žiro račune.

Predsednik ZSSS:
Miha Ravnik

ŽIRO RAČUNI SINDIKATOV DEJAVNOSTI

1. SSS Sindikat dejavnosti energetike Slovenije	50101-678-66888
2. Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije	50101-678-66552
3. Sindikat papirne, grafične in časopisno informacijsko založniške ter novinarske dejavnosti Slovenije	50101-678-66893
4. ZSSS Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije b	50101-678-67042
5. Sindikat lesarstva Slovenije	50101-678-67016
6. Sindikat gozdarstva Slovenije	50101-678-66958
7. ZSSS Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije	50101-678-67107
8. ZSSS Sindikat delavcev kemične, gumarske in nekovinske industrije Slovenije	50101-678-67084
9. Sindikat tekstilne in usnjarske predelovalne industrije Slov.	50101-678-67128
10. Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije	50101-678-67112
11. Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije	50101-678-67154
12. ZSSS Sindikat delavcev komunalnega in stanovanjskega gospodarstva Slovenije	50101-678-67224
Zbirni račun sindikalne članarine pri Svetu ZSSS (z oznako sindikata dejavnosti Slovenije, za katerega so sredstva namenjena).	50101-849-91038

UVELJAVLJANJE PRAVNEGA, GMOTNEGA IN SOCIALNEGA VARSTVA ČLANOV OB STEČAJIH OZIROMA LIKVIDACIJI PODJETJA OZIROMA DRUGE OBLIKE ORGANIZIRANOSTI DELA

Dosedanje izkušnje z varovanjem pravnega, gmotnega in socialnega položaja našega člana ob stečaju podjetja kažejo, da mora biti prijem sindikatov odvisen od konkretnih razmer v podjetju in da za naše ravnanje ni možno zgraditi splošnega modela. Prijem mora biti od primera do primera različen, odvisen pa je od velikosti podjetja, njegove organiziranosti, števila upnikov, od tega, ali je ustanovljen upniški odbor ali ne, od velikosti stečajne mase in obsega terjatev itd.

Hkrati pa se odpirajo nekateri novi problemi, ki se kažejo kot skupna značilnost v stečajih in ki zahtevajo analizo usmeritev za aktivnosti sindikatov in postavitev zahteve po ustrežnejši rešitvi v delovnopравни in drugi zakonodaji.

To pa ne pomeni, da odstopamo od naslednjih zahtev:

- da vlada takoj učinkovito ukrepa in prepreči verigo stečajev, ki grozi gospodarstvu zaradi nelikvidnosti;
- da materialno podprta zaposlitvena politika postane sestavni del razvojne politike;
- da se ob vsakem stečaju (zlasti podjetja v družbeni lasti), ugotavlja materialna in kazenska odgovornost poslovnih struktur.

Pri uveljavljanju pravnega, gmotnega in socialnega varstva naših članov ob stečaju oziroma likvidaciji podjetja ali druge oblike organiziranja dela v sindikatih zasledujemo naslednje cilje:

1. uveljavljanje upniških pravic delavcev iz stečajne mase, s tem da jih zastopamo v stečajnem postopku;

2. ohranitev čimvečjega števila delovnih mest v zdravih jedrih podjetja in prezaposlitev delavcev na takšna delovna mesta;

3. zagotovitev ustreznih ravni gmotne in socialne varnosti delavcev, ki jim je zaradi stečaja oziroma likvidacije prenehalo delovno razmerje, in zagotavljanje pravic za čas brezposelnosti.

Ti cilji kažejo določeno protislovnost interesov; osnovni interes upnikov, ki pa je povsem v nasprotju z našim, pa je poravnati čimvečji delež svojih terjatev iz stečajne mase.

1. Sindikati – zastopniki delavcev v stečajnih postopkih

Sindikati zastopajo delavce v stečajnem postopku oziroma likvidaciji na podlagi pisnih pooblastil delavcev. Pomembno je, da delavec s pooblastilom pooblašča organ sindikata. Na podlagi teh pooblastil

še organ sindikata pojavlja kot upnik za vsoto terjatev posameznih delavcev in praviloma postane član upniškega odbora, če je ta oblikovan. Hkrati pa organ sindikata lahko zagotovi ustrezne kadre za delo v upniškem odboru.

V 30-ih dneh od začetka stečajnega postopka je treba prijaviti terjatve delavcev. Pravna podlaga za prijavo terjatev so veljavni samoupravni splošni akti in sklepi organov upravljanja; ko bodo sklenjene kolektivne pogodbe, pa bodo tudi te dajale pravno podlago za terjatve delavcev (kolektivna pogodba dejavnosti oziroma podjetja tam, kjer bo sklenjena). Zato se v tem trenutku kot terjatve prijavlja neizplačan del osebnih dohodkov za redno delo in delo izven rednega delovnega časa za tekoče in preteklo leto, nadomestila osebnih dohodkov, vključno z nadomestilom za še neizrabljen letni dopust, neizplačani prejemki iz sredstev skupne porabe (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine), neizplačana povračila stroškov za enako območje.

Sindikat ne more zastopati delavcev pred stečajnim senatom brez pooblastila, saj gre pri terjativah tako za splošne (OD, regresi) kot za individualne pravice (neizrabljen dopust, nadure ipd.). Zato zastopanje brez pooblastila ni mogoče.

Predsedstvo sveta ZSSS je že pred kongresom prek sveta ZSJ sprožilo postopek za spremembo in dopolnitev zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji. Zahtevalo je, da se zakon dopolni tako, da hkrati z navedenimi terjativami delavec v stečajni masi uveljavlja tudi odškodnino zaradi izgube delovnega mesta, kar bi mu omogočilo hitrejšo prezaposlitev oziroma drugačno rešitev delovnega položaja. Ta odškodnina bi zajela sredstva za prekvalifikacijo in dokvalifikacijo oziroma sredstva za dokup delovne dobe v skladu z zakonom o pokojninskem zavarovanju, oziroma sredstva odpravnin v primeru samozaposlitve.

Predlog sprememb in dopolnitev zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji je bil predhodno obravnavan v skupščini SFRJ, ker pa se zvezni izvršni svet do njega ni opredelil, je bil postopek začasno ustavljen. Po informacijah iz sveta ZSJ bo obravnavan v celotnem sklopu ukrepov ekonomske politike za drugo polovico leta 1990.

Tudi če bo zakon vseboval vse predlagane rešitve, pa ta sredstva,

ki so v vsakem primeru odvisna od velikosti stečajne mase, ne bodo zadostovala za vse navedene potrebe. Zato je treba pri zavodih za zaposlovanje zagotoviti dodatna sredstva za izvajanje aktivne zaposlitvene politike.

V spremembah zakona smo zahtevali, da se sredstva sklada skupne porabe, zlasti počitniške zmogljivosti, stanovanja, objekti, namenjeni športno-rekreativni in kulturni dejavnosti delavcev, ki so bili financirani iz regresov za dopust, iz bruto osebnih dohodkov ali s prostovoljnim delom delavcev, izločijo iz stečajne mase. Ta sicer popolnoma utemeljena zahteva je brez spremembe zakona zelo težko uresničljiva, zlasti zaradi pravne neurejenosti premoženjskih zadev. V prijavi terjatve je namreč potrebno navesti pravno podlago in znesek terjatve, kar zahteva zamudno ugotavljanje vira tega premoženja in ga največkrat ni možno izpeljati v zakonskem roku. Zato kaže ponovno sprožiti aktivnosti za prenos tega premoženja na sindikat podjetja oziroma to prenesti v lastnino delavcev. Hkrati pa je potrebno v ZSSS ustanoviti eno ali več posebnih agencij za pomoč pri gospodarjenju in upravljanju tega premoženja, saj je v podjetjih izredno močna težnja, da odprodajo oziroma na drug način odtujijo vse objekte družbenega standarda.

2. Nekatera odprta vprašanja, ki jih je potrebno urediti v zakonih

Ena izmed značilnosti večine dosedanjih stečajev je, da je podjetje iz zdravih programov oziroma delov podjetja ustanovilo nova podjetja, v stečaj pa je šel preostali del podjetja z nezanimivimi oziroma nekonkurenčnimi programi ali pa celo samo delovna skupnost. Z ustanovitvijo novih podjetij pa so bila v ta prenešana tudi sredstva (objekti, oprema, surovine itd.), ki so nujna za njihovo poslovanje, tako da je v starem podjetju ostal le manjši del njegovega premoženja. Praviloma so delavci ostali v delovnem razmerju v starem podjetju, z njegovim stečajem pa jim je delovno razmerje prenehalo. Zaposlitev teh delavcev v novih podjetjih (ki so bila ustanovljena iz delov podjetja, ki je šlo v stečaj) je bila mogoča oziroma odvisna od vplačila kapitaliziranega nadomestila iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

Pred sprejemom novega zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji se terjatve upnikov po uvedbi stečajnega postopka niso več obrestovale; zaradi inflacije so se realno razvrednotile. Iz tega razloga so se nova podjetja finančno opomogla in tako lahko, v razmerah hiperinflacije, realno zmanjšane terjatve poravnala. Z uvedbo obrestovanja terjatev se ohranja njihova realna vrednost, zato so se razmere bistveno spremenile, Iz stečajne mase ni mogoče, pa tudi nova podjetja ne morejo poravnati celotnih terjatev, in tudi njim grozi stečaj. Pri tem pa so interesi upnikov različni. Eni hočejo doseči kar največji delež izplačila svojih terjatev, drugi pa želijo zaradi svojih poslovnih interesov ohraniti nova podjetja in zato njihov interes ni v prvi vrsti poplačilo njihovih terjatev. V vseh takih primerih pa morajo tisti upniki, katerih poslovni interes je nova podjetja ohraniti, poplačati terjatve (delno ali v celoti) tistim upnikom, katerih interes je samo čim višje poplačilo njihovih terjatev. Pri tem pa so vsi upniki v skladu z zakonom o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji zainteresirani za zahtevo po vrnitvi tistega dela premoženja »novih« podjetij v stečajno maso starega, ki ga je le-to pred svojim stečajem preneslo nanje.

1)

V teh razmerah lahko tudi terjatve delavcev prispevajo k stečaju novih podjetij. Pri tem ne gre samo za terjatve, ki jih upniki takoj priznajo in jih ne prerekajo, temveč tudi za tiste, ki jih je potrebno iztožiti, če delavci pri njih vztrajajo. Pri tem pa se nujno srečamo z nasprotnimi interesi delavcev. Tisti, ki so ostali brez zaposlitve ali ki izpolnjujejo pogoje za predčasno upokožitev, hočejo svoje terjatve poplačati v največji možni meri. Tisti, ki so se zaposlili v novih podjetjih, pa kot temeljni interes postavljajo ohranitev delovnega mesta.

Ena možnih rešitev tega položaja je, da se zaposlenim njihove terjatve priznajo kot njihov delež v novih podjetjih (tako postanejo solastniki podjetja), medtem ko naj bi se drugim delavcem sredstva izplačala.

Proučiti je treba tudi možnost, in sicer v vsakem primeru posebej, da bi v takih primerih del sredstev za poplačilo upnikov – da bi ohranili novo podjetje in s tem delovna mesta – prispeval Zavod za zaposlovanje, razvojni sklad, drugi zainteresirani subjekti, občina in tudi sindikat.

2)

Poseben problem je po sedanjih predpisih nedorečen status kapitaliziranih denarnih nadomestil iz zavarovanja za primer brezposelnosti. Spremembe in dopolnitve zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, sprejete v letu 1987, ki so kapitalizacijo denarnih nadomestil vpeljale, tega vprašanja niso mogle urediti tako, kot je to nujno v sedanjih razmerah.

Po veljavni zakonodaji pripada v primeru stečaja ali redne likvidacije podjetja oziroma obratovalnice samostojnega obrtnika delavcu denarno nadomestilo v višini 80 odstotkov povprečnega osebnega dohodka, ki ga je delavec prejel v zadnjih treh mesecih pred prehodom na zajamčene osebne dohodke.

Denarno nadomestilo se izplačuje;

- šest mesecev, če ima oseba najmanj devet mesecev nepretrganega dela ali dvanajst mesecev s presledki v zadnjih 18 mesecih;
- dvanajst mesecev, če ima najmanj 30 mesecev nepretrganega dela ali 50 mesecev s presledki v zadnjih petih letih;
- osemnajst mesecev, če ima oseba pet do deset let dela;
- štiriindvajset mesecev, če ima več kot 10 let dela.

Zakon daje možnost uveljavljanja kapitalizirane vrednosti denarnega nadomestila, in sicer tako, da se kapitalizirana vrednost izplača osebi, če:

- uredi mesebojne pravice in obveznosti glede sredstev za razširitev materialne osnove podjetja in sklenitve delovnega razmerja v skladu z zakonom ali

- se zaveže, da bo najpozneje do roka, do katerega bi prejela denarno nadomestilo, začela opravljati samostojno dejavnost in predloži ustrezno dovoljenje za opravljanje samostojnega osebnega dela.

Tudi zavod za zaposlovanje lahko nameni denarno nadomestilo v enkratnem znesku za razširitev materialne osnove podjetja ali za ustanovitev novega, če se na tej podlagi zagotovi sklenitev delovnega mesta za osebo, ki je uveljavila pravico do denarnega nadomestila. Če zavarovanec odkloni tako ponujeno zaposlitev, mu pravica do denarnega nadomestila preneha – torej nima možnosti prostovoljne izbire.

V zvezi s temi zakonskimi določili se postavlja več vprašanj. Prvo je, ali delavec lahko ponovno uveljavlja pravico do denarnega nadomestila v primeru, če gre podjetje, v katerega je sam ali zavod vložil kapitalizirano vrednost denarnega nadomestila, v stečaj. Veljavni zakon ne omejuje pravice delavca do denarnega nadomestila, če bi podjetje, v katerega so kapitalizirana sredstva vložena, šlo v stečaj. V tem primeru delavec ponovno uveljavlja pravico do denarne pomoči, če zavarovanec, ki se je odločil za samostojno dejavnost in kapitaliziral nadomestilo, ne začne opravljati samostojne dejavnosti v določenem roku. Ocenjujemo, da je potrebno takšne rešitve ohraniti tudi v prihodnji ureditvi.

S tem v zvezi se odpira vprašanje, ali so kapitalizirana nadomestila »last« zavarovanca, ki jih uveljavlja, ali pa »last« zavoda za zaposlovanje. S tem je tudi povezan status podjetja, v katerega zavarovanec vlogo ta sredstva (družbeno ali mešano podjetje), položaj delavcev v podjetju (samoupravljalec ali solastnik) in pa riziko, ki ga nosi zavarovanec v primeru stečaja podjetja, v katerega je vložil sredstva.

Predlagamo, da sredstva iz obveznega zavarovanja za primer brezposelnosti ohranijo naravo socialnih sredstev in se zbirajo po načelih solidarnosti in vzajemnosti. Uveljavljanja kapitaliziranega denarnega nadomestila zato ni mogoče šteti za kapitalni vložek posameznika. Zavarovancu se z uveljavljanjem kapitalizacije hitreje zagotovi zaposlitev.

Če bi izplačilo kapitalizirane vrednosti denarnih nadomestil imelo naravo kapitalnega vložka, bi takšne rešitve postavljale delavce v neenakopraven položaj. V podjetjih, ki bi z uveljavljanjem kapitalizacije denarnih nadomestil odpirala dodatna delovna mesta in zaposlila delavce iz podjetja, ki je šlo v stečaj, bi ti delavci sodelovali v upravljanju podjetja na podlagi dela in kapitala, drugi delavci pa samo na podlagi dela.

Zato je potrebno najprej opredeliti status zavoda (ali je avtonomna ali državna institucija) in tudi status sredstev. S tem bi zavod nosil riziko vlaganj kapitaliziranih nadomestil in se pojavljal kot upnik pri morebitnem stečaju podjetja, v katerega je vložil sredstva, delavcu pa ni možno omejiti pravice do denarnega nadomestila ob večkratnih primerih stečaja.

Tretje vprašanje, ki je povezano s statusom kapitaliziranih nadomestil, je, ali imajo upniki možnost poseči po teh sredstvih, če so leta vložena v nova podjetja, stečaj starega podjetja pa ni končan. V skladu z zakonom o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji lahko upniki in stečajni upravitelj v imenu stečajnega dolžnika spodbijajo pravna dejanja, ki so bila storjena leto dni pred uvedbo stečajnega postopka.

V vseh dosedanjih priemerih stečajev (po novem zakonu) se je pokazalo, da vložki delavcev s kapitalizacijo nadomestil na zadoščajo za finačno konsolidacijo novih podjetij, so pa to lahko tolikšna sredstva, da v knjigovodsko ovrednotenem premoženju podjetja pomenijo znaten delež – tudi do 50 odstotkov. Upniki s spodbijanjem pravnih dejanj oziroma prenosa premoženja na nova podjetja postavljajo zahteve, da se tudi sredstva kapitaliziranih nadomestil vključijo v stečajno maso starega podjetja. Za te zahteve pa ni pravne podlage.

Kapitalizirana denarna nadomestila so vložena v nova podjetja že po začetku stečajnega postopka za staro podjetje, zato nikakor ne morejo biti vključena v stečajno maso starega podjetja.

Status kapitaliziranih denarnih nadomestil je potrebno doreči tako, da se zavod za zaposlovanje lahko pojavi kot izločilni upnik v primeru, če bi novo podjetje, v katerega so ta sredstva vložena, šlo v stečaj zaradi odločitev stečajnega senata v stečajnem postopku za staro podjetje.

3)

Neustrezno je rešen položaj delavk, ki jim v času nosečnosti oziroma porodniškega dopusta preneha delovno razmerje zaradi stečaja ali likvidacije. V času zaposlitve delavka uveljavlja pravico do nadomestila osebnega dohodka (100-odstotnega) iz sredstev za otroško varstvo. S prenehanjem delovnega razmerja zaradi stečaja pa izgubi pravico do nadomestila osebnega dohodka in uveljavlja pravico do denarnega nadomestila iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti. Delavka je varovana le toliko, da ji med dopustom za nego otroka ne more prenehati pravica do denarnega nadomestila.

Položaj nosečnic in mater je potrebno z zakoni urediti drugače. Kljub stečaju ali likvidaciji mora delavka ves čas trajanja porodniškega dopusta in dopusta za nego in varstvo otroka ohraniti pravice iz otroškega varstva (100-odstotno nadomestilo). Šele po izteku dopusta za nego in varstvo otroka pa začne uveljavljati pravice iz zavarovanja za primer brezposelnosti.

4)

Z novim zakonom o zaposlovanju, zavarovanju in drugih pravicah za primer brezposelnosti je potrebno omogočiti, da se iz sredstev za

zavarovanje za primer brezposelnosti dokupijo leta delovne dobe v enakem obsegu in pod enakimi pogoji kot za presežne delavce. Če bo s spremembami in dopolnitvami zakona o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji dana pravna podlaga, da se sredstva za dokup delovne dobe vključijo kot terjatev iz stečajne mase, potem naj se iz sredstev zavoda krije razlika do potrebnih sredstev za dokup delovne dobe.

Določiti je potrebno osnove za uveljavljanje pravice do denarnega nadomestila za delavce, ki jim ob stečaju mirujejo pravice iz delovnega razmerja.

5)

Z zakonom je potrebno urediti tudi primere, da delavcu, ki prejema denarno nadomestilo, in v tem času sklene delovno razmerje za določen čas, pravica do denarnega nadomestila v tem času miruje. S tem se ohranja enaka osnova nadomestila (80-odstotna in ne 60-odstotna) tudi po prenehanju delovnega razmerja za določen čas.

6)

Zakon o prisilni poravnavi, stečaju in likvidaciji določa, da imajo delavci, ki ostanejo na delu v času stečajnega postopka, le pravico do osebnega dohodka. Kljub temu, da dosedanja praksa kaže, da stečajni senat praviloma delavcem določa višje osebne dohodke, je potrebno določiti najnižje osebne dohodke oziroma to, da tudi za te delavce veljajo najmanj tarifne postavke iz kolektivne pogodbe. Hkrati pa je potrebno doreči, da imajo tudi ti delavci druge pravice iz delovnega razmerja (glede izrednega dopusta, varstva pri delu, delovnega časa ipd.) v skladu s kolektivno pogodbo.

PREDLOG ZA IZDAJO REPUBLIŠKEGA ZAKONA O UVELJAVITVI KOLEKTIVNIH POGODB S PREDLOGOM ZAKONA

I. USTAVNA PODLAGA

Predlog za izdajo Zakona o uveljavitvi kolektivnih pogodb temelji na 1. točki 321. člena Ustave Republike Slovenije, ki določa, da Skupščina republike Slovenije z zakoni zagotavlja z ustavo določen družbenoekonomski položaj in pravice delovnih ljudi v združenem delu ter izenačevanje splošnih pogojev za delo in življenje delovnih ljudi na podlagi vzajemnosti in solidarnosti, ureja medsebojna razmerja v združenem delu, zaposlovanje in varstvo pri delu, zagotavlja družbeno varstvo samoupravnih pravic delovnih ljudi in občanov ter družbene lastnine.

V 2. odstavku 1. točke LXXVI. amandmaja k Ustavi Republike Slovenije je določeno, da Zveza sindikatov Slovenije lahko predlaga zakon v zvezi s socialno ekonomskimi pravicami delavcev.

II. OCENA RAZMER

Po določbah Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ št. 60/89) se pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in organizacij oz. delodajalcev podrobneje urejajo s kolektivnimi pogodbami, ne glede na lastninsko strukturo organizacij. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 14/90) pa podrobneje ureja kolektivne pogodbe.

Na teh podlagah se v republiki Sloveniji pripravlja in sklepa splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, splošna kolektivna pogodba za družbene dejavnosti in kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti. V to je vloženo veliko naporov in strokovnega znanja, zelo velika pa so tudi pričakovanja delavcev v organizacijah oz. pri delodajalcih, ker utemeljeno pričakujejo in zahtevajo, da se jim zagotovi ustrežna raven in stabilnost na področju njihove pravne in gnotne varnosti.

V Svetu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije nasprotujemo kakršnemu koli administrativnemu poseganju v pravice delavcev, ki izhajajo iz dela in delovnega razmerja, ker tak način delavce demotivira in odvrača od učinkovitega dela in gospodarjenja ter v bistvu zadržuje sedanje neustrezne in popačene razmere zlasti na področju osebnih dohodkov in skupne porabe. Vse to pa ne prispeva k uveljavljanju tržnih zakonitosti oz. pri delavcih povzroča vedno večji odpor in nasprotovanje administrativnim in linearnim posegom države v njihove pravice.

Dosedanji ukrepi za uveljavljanje novega gospodarskega sistema, še zlasti tržnih zakonitosti, ki so bili sprejeti v federaciji, so najbolj prizadeli prav delavce, ki tudi dejansko nosijo največje breme preobrazbe gospodarstva. Realni osebni dohodki so se znižali nad predvidevanji, ni pa brez podlage bojazen, da se bodo še nadalje zniževali zaradi predvidenih podražitev.

Ogroženo je vedno večje število delovnih mest, povečuje se število stečajev tudi tistih podjetij, ki imajo perspektivne in tržno konkurenčne proizvodne programe. Povečuje se število nezaposlenih, ni pa novih delovnih mest, ker ni ekonomskih stimulativnih ukrepov oz. tudi tisti, ki so sprejeti, niso celoviti in dolgoročno naravnani za krepitev ekonomskih zakonitosti.

Ne glede na zakonske in druge ukrepe, ki bodo na predlog Zveznega izvršnega sveta sprejeti v Skupščini SFRJ, Svet Zveze svobodnih sindikatov Slovenije smatra, da moramo v republiki Sloveniji samostojno izgraditi tak gospodarski sistem, ki bo učinkovit v pogojih tržnega gospodarjenja, brez državnih in drugih meja in brez interventnih ukrepov države. Med stebre tržnega gospodarstva pa spadajo tudi kolektivne pogodbe, s katerimi podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in organizacij oz. delodajalcev in ki opredeljujejo pogoje za delovanje trga delovne sile. Kolektivne pogodbe so hkrati instrument, s katerim se zavaruje pravni in gnotni položaj delavca in hkrati varuje gospodarska učinkovitost gospodarskih subjektov.

Iz vseh teh razlogov ni utemeljeno sprejemati kakršnih koli administrativnih ukrepov, ki bi deloma ali v celoti omejile izvajanje sklepanja kolektivnih pogodb. Ti ukrepi bi negativno vplivali na položaj in razpoloženje delavcev, poslabšali njihov pravni, gnotni in socialni položaj, hkrati pa že v začetku diskreditirali sistem kolektivnega dogovarjanja, s tem pa tudi temeljne pogoje delovanja trga delovne sile. Brez trga delovne sile pa ni tržnega gospodarstva.

III. PREDLOG ZA NORMATIVNO UREDITEV

S predlaganim zakonom se določa:

1. da splošni kolektivni pogodbi in kolektivne pogodbe, ki so sklenjene za posamezne dejavnosti veljajo in se uporabljajo brez vsakih omejitev od njihove uveljavitve dalje;

2. da zakon stopi v veljavo naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. julija 1990 dalje.

IV. PREDLOG ZAKONA**1. člen**

Splošni kolektivni pogodbi in kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti sklenjene v Republiki Sloveniji se uporabljajo brez omejitev z dnem, ko stopijo v veljavo.

2. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se od 1. julija 1990 dalje.

V. OBRAZLOŽITEV PREDLOGA ZAKONA

V 1. členu zakona je določeno, da se sklenjene kolektivne pogodbe uporabljajo brez vsakih omejitev od dneva njihove uveljavitve dalje.

To je v skladu z usmeritvami Izvršnega sveta Skupščine Republike Slovenije, da uveljavi sodobni gospodarski sistem, katerega delovanje ni mogoče brez trga delovne sile. Eden izmed nujnih pogojev zanj pa so sklenjene kolektivne pogodbe. Zato, da se lahko kolektivna pogodba kot del gospodarskega sistema in kot instrument trga delovne sile uveljavlja, predlagamo, da se njihovega izvajanja z nobenimi ukrepi ne omejuje.

V 2. členu zakona je določeno, da stopi v veljavo naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in se začne uporabljati od 1. julija 1990 dalje. Datum začetka uporabe zakona je predlagan zato, ker ni smotrno določb o celi vrsti pravic in obveznosti delavcev in organizacij oz. delodajalcev uveljaviti in začeti uporabljati sredi obračunskega obdobja oz. meseca.

VI.

Uveljavitev tega zakona ne zahteva finančnih sredstev iz proračuna republike.

VII.

Predlagatelj zakona predlaga, da se zakon sprejme po skrajšanem postopku. Razlog za sprejem zakona po skrajšanem postopku je v tem, da se vnaprej zagotovi popolna uveljavitev sklenjenih kolektivnih pogodb in prepreči kakršnokoli omejevanje njihovega izvajanja z administrativnimi ali drugačnimi ukrepi. Sprejem tega zakona bi pomenil tudi spodbudo za pospešitev procesov sklepanja kolektivnih pogodb, ki so v pripravi.

SVETU ZVEZE SAMOSTOJNIH SINDIKATOV JUGOSLAVIJE

Trg Marxa in Engelsa 5
11000 BEOGRAD

Na 3. seji Sveta Zveze svobodnih sindikatov Slovenije dne 27. 6. 1990 je bil sprejet predlog Zakona s katerim naj se zagotovi uveljavitev in izvajanje sklenjenih kolektivnih pogodb brez vsakih administrativnih ali kakršnih koli drugih omejitev.

Posredujemo vam predlog za izdajo zakona s predlogom zakona z zahtevo, da ga nemudoma kot pooblaščen predlagatelj v skladu z 7. točko XL. Amandmaja k Ustavi SFRJ posredujete zveznemu zboru Skupščine SFRJ v obravnavo in sprejem.

*Predsednik Sveta ZSSS
Miha Ravnik*

**PREDLOG ZA IZDAJO ZVEZNEGA ZAKONA
O UVELJAVITVI KOLEKTIVNIH POGODB
S PREDLOGOM ZAKONA**

– s predlogom, da se sprejme po hitrem postopku

**I. USTAVNE PODLAGE ZA SPREJEM
ZAKONA**

Ustavne podlage za sprejem zakona so določila prvega odstavka 281. člena Ustave SFRJ v točkah 2, 3, 4, 5 in 12. ter točka 9. prvega odstavka Amandmaja XXXIX, po katerih federacija prek zveznih organov zagotavlja sistem socialističnih samoupravnih družbeno-ekonomskih odnosov, določa osnovne pravice delavcev v združenem delu, katerim se zagotavlja njihov z ustavo določen položaj v družbenoekonomskih odnosih in osnovne pravice ter obveznosti organizacij združenega dela, samoupravnih interesnih skupnosti, drugih samoupravnih organizacijah in skupnostih in družbenopolitičnih skupnostih v zvezi s sredstvi v družbeni lastnini; določa temeljne odnose, s katerimi se zagotavlja delovanje enotnega jugoslovanskega trga, določa in zagotavlja sistem ukrepov, s katerimi se preprečuje spodkopavanje enotnega jugoslovanskega trga; ureja temeljne pravne položaje in poslovanja organizacij združenega dela in drugih subjektov tržnega poslovanja na enotnem gospodar-

skem območju Jugoslavije, določa kazniva dejanja in gospodarske postopke, s katerimi se spodkopava enotnost jugoslovanskega trga in kršijo zvezni predpisi.

Ustavna podlaga za predlaganje zakona je točka 7 Amandmaja XL., po kateri ima organ zveze sindikatov Jugoslavije, ki je določen z njenim statutom pravico predlagati Skupščini SFRJ zakona in druge splošne akte, ki urejajo temeljne pravice delavcev v združenem delu.

Za sprejem tega zakona je v skladu s točko 3 285. člena Ustave SFRJ pristojen Zvezni zbor Skupščine SFRJ.

**II. OCENA RAZMER NA PODROČJU, KI GA
JE POTREBNO UREDITI Z ZAKONOM, IN
CILJI, KI JIH ŽELIMO DOSEČI**

Po določbah Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Ur. l. SFRJ št. 60/89) se pravice, obveznosti in odgovornosti delav-

cev in organizacij oz. delodajalcev urejajo s kolektivnimi pogodbami, ne glede na lastninsko strukturo organizacij.

S skupnimi temelji za sklepanje kolektivnih podob, (Ur. l. SFRJ št. 2/90), ki sta jih sprejela v skladu s 85. členom Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja Gospodrska zbornica Jugoslavije in Svet Zveze sindikatov Jugoslavije, so določena vprašanja, ki se urejajo s kolektivnimi pogodbami. Na teh podlagah se v republikah pripravljajo in sklepajo splošne kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti. V to je vloženo veliko naporov in strokovnega znanja, zelo velika pa so tudi pričakovanja delavcev v organizacijah oz. pri delodajalcih, ker utemeljeno pričakujejo in zahtevajo, da se jim zagotovi ustrezna raven in stabilnost na področju njihove pravne in gmojne varnosti.

V Svetu ZSJ nasprotujemo kakršnemu koli administrativnemu poseganju v pravice delavcev, ki izhajajo iz dela in delovnega razmerja, ker tak način destimulira in odvrača od učinkovitega dela in gospodarjenja ter v bistvu zadržuje sedanje neustrezne in popačene razmere zlasti na področju osebnih dohodkov in skupne porabe. Vse to pa ne prispeva k uveljavljanju tržnih zakonitosti oz. pri delavcih povzroča vedno večji odpor in nasprotovanje administrativnim in linearnim posegom države v njihove pravice.

Dosedanji ukrepi za uveljavljanje tržnih zakonitosti so najbolj prizadeli prav delavce, ki tudi dejansko nosijo največje breme gospodarske preobrazbe. Realni osebni dohodki so se znižali nad predvidevanji Zveznega izvršnega sveta iz decembra 1989 in se še nadalje znižujejo. Ogroženo je vedno večje število delovnih mest, povečuje se število stečajev tudi tistih podjetij, ki imajo perspektivne in tržno konkurenčne proizvodne programe.

Povečuje se število nezaposlenih, ni pa ovih delovnih mest, ker ni ekonomskih stimulativnih ukrepov oz. tudi tisti, ki so sprejeti, niso celoviti in dolgoročno naravnani za krepitev ekonomskih zakonitosti.

Brez ustreznega vrednotenja delovne sile, znanja in inventivnosti kot produkcijskega dejavnika, se odmikamo od načel tržnega gospodarjenja, od motivacije in ekonomskih instrumentov za bolj učinkovito delo in gospodarjenje, kar je eden izmed najpomembnejših vzvodov za premagovanje sedanjih gospodarskih težav.

III. PREDLOG ZA NORMATIVNO UREDITEV

S predlaganim zakonom se določa:

1. da splošne kolektivne pogodbe in kolektivne pogodbe, ki so sklenjene za posamezne dejavnosti veljajo in se uporabljajo brez vsakih omejitev od njihove uveljavitve dalje;

2. da zakon stopi v veljavo naslednji dan po objavi, uporablja pa se od 1. julija 1990 dalje.

IV. PREDLOG ZAKONA

1. člen

Splošne kolektivne pogodbe in kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti sklenjene v posameznih republikah in pokrajinah se uporabljajo brez omejitev z dnem, ko stopijo v veljavo.

2. člen

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu SFRJ, uporablja pa se od 1. julija 1990 dalje.

V. OBRAZLOŽITEV PREDLOGA ZAKONA

V 1. členu zakona je določeno, da se sklenjene kolektivne pogodbe uporabljajo brez vsakih omejitev od dneva njihove uveljavitve dalje. To je v skladu z zagotovitvami Zveznega izvršnega sveta, da bodo vse omejitve zlasti na področju osebnih dohodkov in skupne porabe, prenehale veljati potem, ko bodo sklenjene kolektivne pogodbe, oz. da za zaposlene v organizacijah oz. pri delodajalcih, za katere bodo sklenjene kolektivne pogodbe, ne bodo veljale nobene omejitve.

V 2. členu zakona je določeno, da stopi v veljavo naslednji dan po objavi v Ur. l. SFRJ, in se začne uporabljati od 1. julija 1990 dalje. Datum začetka uporabe zakona je predlagan zato, ker ni smotno določb o celi vrsti pravic in obveznosti delavcev in organizacij oz. delodajalcev uveljaviti in začeti upravljati sredi obračunskega obdobja oz. meseca.

VI.

Uveljavitev tega zakona ne zahteva finančnih sredstev iz proračuna federacije.

VII.

Predlagatelj zakona predlaga, da se zakon sprejme po skrajšanem postopku. Razlog za sprejem zakona po skrajšanem postopku je v tem, da se vnaprej zagotovi popolna uveljavitev sklenjenih kolektivnih pogodb in prepreči kakršnokoli omejevanje njihovega izvajanja z administrativnimi ali drugačnimi ukrepi. Sprejem tega zakona bi pomenil tudi vzpodbudo za pospešitev procesov sklepanja kolektivnih pogodb, ki so v pripravi.

SPLOŠNA KOLEKTIVNA POGODBA ZA DRUŽBENE DEJAVNOSTI (sklep)

Svet Zveze svobodnih sindikatov Slovenije ocenjuje, da ne bo mogoče izpolniti zahteve 1. kongresa Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, da se hkrati skleneta splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo in za družbene dejavnosti. Razlogi za to so različni, eden izmed najpomembnejših pa je v položaju zaposlenih v družbenih dejavnostih, ki imajo enak ekonomski položaj kot delavci v gospodarskih dejavnostih. Zato ni bilo mogoče začeti pogajanj o sklenitvi te kolektivne pogodbe, dokler niso končana pogajanja z Gospodarsko zbornico Slovenije in sprejete ustrezne odločitve pri obeh pogodbenih partnerjih.

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo je izhodišče in okvir za pogajanja in sklenitev splošne kolektivne pogodbe za družbene dejavnosti, upoštevajoč tudi, da so zaposleni v družbenih dejavnostih v bistveno manjši meri podvrženi delovanju tržnih zakonitosti.

Svet Zveze svobodnih sindikatov Slovenije predlaga Izvršnemu svetu Skupščine Republike Slovenije, da se čimpreje, najkasneje pa do 11. 7. 1990 začne pogajanja za sklenitev splošne kolektivne pogodbe za družbene dejavnosti. Če se v tem roku ne začne pogajanja, posamezni sindikati dejavnosti Slovenije s področja družbenih dejavnosti lahko začno pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb za posamezne dejavnosti.

Svet pooblašča predsedstvo, da skupaj s sindikati dejavnosti Slovenije s področja družbenih dejavnosti in z zainteresiranimi drugimi sindikati začne in vodi pogajanja za sklenitev splošne kolektivne pogodbe za družbene dejavnosti.

Predsednik Sveta ZSSS
Miha Ravnik