

sindikalni poročevalec

št. 2

2. marca 1990

Socializem, ki ga danes živimo, ni naš ideal. To prav tako ni neprijazna resničnost življenja s krizo, razvojnim zaostajanjem, gospodarsko neučinkovitostjo, gmotno, socialno in delovno brezperspektivnostjo ljudi. Zato v programski listini priznavamo neustreznost dosedanje koncepcije socializma pri nas in na tej osnovi grajeno vlogo sindikata, terjamo slovo od realnega socializma, od integralnega sistema samoupravljanja. To za nas pomeni zavzemanje za preobrazbo, za razvijanje novih odnosov. Vidimo jih v demokratični in bogati družbi, v novi kakovosti ekonomskih svoboščin, v širjenju človekovih pravic in svoboščin, v novih vrednotah življenja utemeljenih na znanju, delu, ustvarjalnosti in enakopravnosti ljudi – ustvarjalcev materialnih dobrin, njihovi pravici, da sodelujejo v upravljanju in odločanju o svoji gmotni in socialni sedanjosti ter prihodnosti.

Iz sindikata kot najširše razredne družbenopolitične organizacije delavskega razreda, vpete v politični sistem – kot smo bili zapisani v našem statutu, želimo biti organizacija, ki bo zrasla in se razvijala iz potreb ljudi. Organizacija, ki bo brez posredovanj institucij povezovala in spodbujala ustvarjalne sposobnosti ljudi ne glede na nacionalno, versko ali politično prepričanje, ki bo odprta ter usposobljena za uveljavljanje in varstvo njihovih posamičnih interesov. Zato smo za svobodo sindikalnega združevanja in udejstvovanja.

Programski dokument in Temeljne naloge za obdobje 1990–1994 je pripravila komisija, ki so jo sestavljali:

Dušan Rebolj
Jože Antolin
dr. Neca Jovanov
dr. Bogdan Kavčič
Janko Kolar
dr. Polona Končar
Rajko Lesjak
dr. Dimitar Mirčev
Brane Mišič
Boris Mazalin
Milan Utroša
Edo Ozmič
Miha Ravnik
Jože Stegne
dr. Gojko Stanič
Franc Štelcer
Vlado Tkalec

in strokovni sodelavci:

Lučka Böhmler
Duša Šaletič
Bojan Hribar

Svobodni Sindikati Slovenije

I. Družba novih vrednot

DEMOKRACIJA IN ENAKOPRAVNOST LJUDI

EKONOMSKE PRAVICE IN SVOBOŠČINE

FUNKCIONALNA DEMOKRACIJA

SINDIKALNE SVOBOŠČINE

ŠIRJENJE ČLOVEKOVIH PRAVIC IN SVOBOŠČIN

SVOBODA POLITIČNEGA ZDRUŽEVANJA

UČINKOVIT, V SVET ODPRT, SOCIALNO USPEŠEN RAZVOJ

SVOBODNE VOLITVE

PARLAMENTARNA DEMOKRACIJA

SLOVENSKA DRŽAVA – SUVERENA DRŽAVA

Smo za demokratično, razvito, v svet odprto družbo, ki vsakemu človeku – ustvarjalcu materialnih in duhovnih dobrin zagotavlja:

1.

Ekonomске svoboščine. Hočemo enakopravnost pravice do dela in ustvarjanja, svobodno izbiro zaposlitve, svobodno zaposlovanje pod enakimi pogoji v vseh oblikah lastninskih odnosov.

2.

Funkcionalno demokracijo. Razumemo jo kot razvijanje različnih, lastninskim odnosom primernih, oblik sodelovanja v upravljanju in odločanju o ekonomskih in socialnih vprašanjih. Zaposlenim naj v skladu s standardi in merili razvitega sveta zagotovi sodelovanje pri upravljanju, zlasti o razvoju, o strukturnih spremembah in odpiranju novih delovnih mest, o delu dobička, o prezaoslovanju in preusposabljanju, o delovni perspektivi in varnosti. Delo in rezultati dela so samostojna osnova za prilaščanje in za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju. Smo za odpravo samoupravljanja kot integralnega sistema odločanja. Razumemo ga kot gibanje, ki naj v skladu s potrebo po samoorganiziranju ljudi in kot odraz njihovih ekonomskih pravic ter interesov razvija različne, lastninskim odnosom primerne oblike sodelovanja pri odločanju in upravljanju.

3.

Sindikalni pluralizem. Razumemo ga kot ustavno zagamčeno svobodo ustanavljanja sindikatov in prostovoljnega vstopanja ljudi vanje za uveljavitev in varovanje njihovih ekonomskih in socialnih pravic. Smo za svobodno sindikalno združevanje, ki ne bo podrejeno političnim interesom in strankam. V tem vidimo napredek in razvoj sindikalnega gibanja. zato od drugih zahtevamo spoštovanje svobode sindikalnega združevanja.

Te svoboščine in pravice vgrajujemo v našo organizacijo in jo usposabljam tako, da imajo v njej naši člani in tudi drugi, možnost in jamstvo za uveljavitev svojih interesov in hotenj.

4.

Sindikalne pravice in svoboščine. Temeljijo na svobodi delovanja sindikatov, brez omejevanja z zakonom, statutom podjetja ali na kakršenkoli drugi način; pravici zastopanja in uveljavljanja sindikalnih interesov na mestih odločanja ter varovanja pravic in svoboščin posameznika; na svobodni izbiri sindikalnega boja, vključno s pravico do stavke.

5.

Širjenje človekovih svoboščin in pravic. Samo za demokratične odnose, ki kot svoje izhodišče in pogoj za svobodo vseh postavljajo človeka – državljana, njegovo ustvarjalnost in različnost, pravico da svobodno in javno izraža svoja gledanja in prepričanja. Vidimo jih v pravni, moderni in učinkoviti civilni družbi, ki zagotavlja enakopravnost vseh in vsakogar z enakopravno varnostjo ljudi ne glede na njihova nacionalno, nazorsko in politično pripadnost.

6.

Politično demokracijo. Razumemo jo kot svobodo političnega in nazorskega izražanja in združevanja, nastajanja novih političnih subjektov – strank, zvez, gibanj, ki upošteva vpliv različnih političnih interesov na odločanje. Odpravi naj monopol ene stranke in prepreči vsiljevanje enosmernosti organiziranja političnih interesov ljudi in družbe.

7.

Gospodarsko učinkovit in socialno uspešen razvoj. Zavzemamo se za nov projekt gospodarskega in tehnološkega razvoja in za nacionalne programe razvoja družbenih dejavnosti kot sestavni del razvojne strategije na osnovi od države zagotavljenih stabilnih virov financiranja. Uveljavi naj tržno, donosno, moderno gospodarjenje, odprto za vključitev v intergracijske procese razvitega sveta, ter zagotovi aktivno in organizirano politiko odpiranja novih delovnih mest in ohranjanje vsakega delovnega mesta, ki ima perspektivo ter dolgoročno zagotavlja ustrezno plačo. V tem vidimo edino možnost razvijanja ekonomsko uspešne in demokratične družbe, blaginje in sreče ljudi, duhovnega in ustvarjalnega bogastva ter zagotovitve gnotne in socialne perspektive ter varnosti ljudi in vsakega posameznika, ki nas bo približevala v razviti Evropi uveljavljenim standardom in kakovosti življenja. Razvoj in gospodarjenje naj temeljita na:

- pravicah in odgovornostih vseh zaposlenih, da sodelujejo pri odločanju o temeljnih vprašanjih svojega ekonomskega in socialnega položaja in razvoja;

- svobodi in ekonomski odgovornosti poslovnih ljudi, utemeljeni na vlaganji njihovega kapitala v podjetje strokovnih skupin in menežerjev, da kot podjetniki vodijo in sprejemajo poslovno politiko in odločitve;

- ekonomskem priznanju proizvodnih dejavnikov;
- enakopravnosti in konkurenci različnih oblik lastnin na vseh področjih dela in ustvarjanja;

- svobodi gospodarjenja in načrtovanja, da bo uveljavljeno načelo: toliko konkurence in svobode, kot je mogoče – toliko načrtovanja, kot je potrebno za urejanje in razvojno usmerjanje tržnega gospodarstva;

- depolitizaciji podjetja, ustanov in državnih organov, ki računata na umik političnih organizacij in odpravo vpliva politike na gospodarjenje in njihovo delo. Tu vidimo samo sindikate.

8.

Družbeni kapital naj dobi lastnik. Odprejo naj se možnosti za preoblikovanje družbenega kapitala v kolektivno – delavsko lastnino predvsem v tistih podjetjih, zavodih in institucijah, v katerih so se zaposleni vedli kot odgovorni solastniki, v zasebno, državno in združeno lastnino. Pri tem naj se upošteva minulo delo zaposlenih, ki so prispevali svoj delež k povečanju družbenega kapitala, vlaganja družbenopolitičnih skupnosti in drugih vlagateljev. Preoblikovanje družbene lastnine razumemo predvsem kot proces, ki naj temelji na tržnem načinu pridobivanja lastninske pravice.

9.

Sodobna, učinkovito organizirana in usposobljena država. Ob demokratičnem nadzorovanju parlamenta in javnosti naj zagotavlja spoštovanje pravil pravne ureditve, avtonomnost tržnih subjektov in enakopravne možnosti za gospodarjenje, preprečuje nastajanje monopolov; spodbuja z razvojno politiko in kapitalnimi vlaganji tržno uspešne gospodarske subjekte ter opravlja druge funkcije, ki jih država ima v sodobnih tržnih gospodarstvih. S socialnimi programi naj nezaposlenim in pridobitno nesposobnim zagotavlja socialno varnost na ravni standardov razvite Evrope.

10.

Svobodne volitve za poslance v parlamentu in za nosilce javnih funkcij. Zavzemamo se za demokratične volitve, ki naj na podlagi volilnih programov zagotavljajo enakopravno predstavitev in konkurenco ljudi različnih družbenih, političnih in nazorskih gledanj, političnih organizacij, strank in drugih oblik združevanja ljudi. To je pogoj za legitimnost organov in posameznikov.

11.

Parlamentarno demokracijo. Smo za enakopravnost vstopanja v slovenski parlament kot najvišji organ oblasti v republiki. S svojim ustrojem naj odraža različnost političnih in drugih interesov državljanov kot temeljnega subjekta političnega sistema, njihovih političnih organizacij, strank in združenj. Zavzemamo se za krepitev ekonomskih in socialnih funkcij parlamenta, za vgraditev funkcionalne demokracije v politično odločanje v parlamentu (poseben dom ali posvetovalno telo v enodomnem parlamentu). S tem naj se omogoči vključitev ustvarjalcev materialnih in duhovnih dobrin ter nezaposlenih v politično odločanje in v odločanje o vprašanjih urenitve njihovih ekonomskih in socialnih pravic. Tu vidimo mesto za vključitev naše organizacije, drugih sindikatov in interesnih združenj.

12.

Življenje v republiki Sloveniji – državi, ki je izraz suverenosti slovenskega naroda in ljudstva Slovenije ter pomeni pravico svobodno in samostojno urejati svoj ekonomski, socialni in kulturni razvoj, določati svoj politični status in pravico do samoodločbe, ki vključuje tudi pravico do odcepitve ter združitve z drugim in narodi. Utemeljena naj bo na enakopravnosti vseh ljudi, ki živijo in delajo v Sloveniji, na državljanu kot temeljnemu subjektu družbenih odnosov, na spoštovanju temeljnih pravic in svoboščin človeka, na enakopravnosti opravljanja vseh dejavnosti ne glede na obliko lastnine, na svobodi in enakopravnosti političnega združevanja, in na svobodi sindikalnega združevanja in delovanja. To je osnova za iskanje novega dogovora o življenju, odnosih in vprašanjih, ki naj se skupno urejajo v Jugoslaviji.

III. TEMELJNI SINDIKALNI CILJI

BOGATEJŠE IN PRAVIČNEJŠE ŽIVLJENJE ZA ENAKO DELO ENAKA CENA NANIŽJA CENA DELA ZAJAMČENA PRAVICA POŠTENA PLAČA POLNA ZAPOSLENOST ZNAJJE IN USPOSOBLJENOST POGOJ ZA VARNOST ZAPOSLOTITVE SOCIALNA POLITIKA DEL RAZVOJA VSAK ZAPOSLENI DO STANOVANJA SPODOBNA POKOJNINA CELOVITO VARSTVO INVALIDOV SKRB ZA USODO DELAVCA V PRIMERU STEČAJA HUMANO, ZDRAVO IN VARNO ŽIVLJENJE SKRAJŠAN DELOVNI TEDNIK

13.

Bogatejše življenje. Želimo ga doseči s ceno dela, ki bo v naslednjih štirih letih raven razvitih dežel. Razumemo jo kot sindikalni pritisk na večjo kakovost in uspešnejše delo in razvoj, za kakovostne spremembe v razvojni in tehnološki usmeritvi, za učinkovitejše organiziranje, poslovno in podjetniško odločanje in vodenje ter za uspešnejše poslovanje in gospodarjenje.

14.

Za enake delo enaka cena dela. V kolektivni pogodbi cena dela, ki zagotavlja zaposlenemu in njegovi družini blaginjo in človeka vredno življenje, enakopraven položaj v vseh oblikah dela in ustvarjanja, ne glede na lastnino kapitala ter višjo kakovostno raven zadovoljevanja osebnih in skupnih potreb. Cena dela za nas ni samo stvar delovanja ponudbe in popraševanja na trgu, temveč predvsem pogajanja sindikatov in delodajalcev.

15.

Najnižja cena dela na sindikalni listi je pravica, ki je kot minimum dostojnega življenja, zajamčena vsakemu zaposlenemu. Zagotavlja naj najmanj reprodukcijo delovne sile in naj postopno doseže raven sosednjih razvitih držav. Zaposlenemu pripadajo najmanj takšen obseg in kakovost ekonomskih in socialnih pravic kot jih določa sindikalna lista. Najnižja cena dela je za nas tudi osnova za določanje cene začasne brezposelnosti.

16.

Poštena plača. Doseže naj enako kupno moč kot v razvitih evropskih državah. Smo za svobodno in stimulatивно oblikovanje plač, kot rezultat dela, znanja, ustvarjalnosti in sposobnosti posameznika, ter doseženega dobička. Zavračamo vsakršno družbeno usmerjanje, ki zanika ali krni samostojnost v podjetjih in drugih oblikah dela in ustvarjanja pri oblikovanju plač.

17.

Polna zaposlenost – cilj naše politike. Vsakemu naj zagotavlja enakopravno možnost za vključitev v delo. Od države zahtevamo aktivno in organizirano politiko ter potrebna sredstva za odpiranje novih delovnih mest in ohranitev vsakega delovnega mesta, ki ima perspektivo in dolgoročno zagotavlja ustrezno varnost. Delavcem, katerih delo zaradi tehnoloških, organizacijskih, strukturnih in drugih sprememb in izboljšav ter ekonomskih razlogov ni več potrebno naj se zagotovi stabilno, tržnim razmeram prilagojeno in prožno pravno, pa tudi sindikalno varstvo ekonomskih in socialnih pravic. To naj temelji na varovanju pravice do dela ali pravic iz dela. Država in podjetja morajo zagotavljati sredstva in druge možnosti za uveljavitev teh pravic.

18.

Znanje in usposobljenost pogoj za varnost zaposlitve. Država naj ustvari možnosti za izobraževanje in strokovno usposabljanje mladih za delo in stalno strokovno in funkcionalno usposabljanje zaposlenih. V kolektivnih pogodbah zaposlenim zagotovljena pravica za strokovno in funkcionalno izobraževanje ter usposabljanje v okviru delovnega časa na stroške podjetja.

19.

Socialna politika del razvojne strategije. Od države zahtevamo socialno politiko in standarde, ki naj zaposlenim in njihovim družinam zagotovijo socialno varnost na ravni razvitih držav, brezposelnim, nesposobnim za delo, invalidnim osebam, bolnim in ostarelim pa zdravo in humano življenje in normalno pokrivanje življenjskih stroškov. Sistem in politika socialne varnosti naj zagotovita kakovostno socialno varstvo iskalcem zaposlitve, zlasti mladim, ki niso po svoji krivdi brez dela, vendar na način, ki ne bo odpravljal organizirane družbene skrbi za odpiranje novih delovnih mest in zaposlovanja.

Zavzemamo se za:

- ustanovitev skladov za pomoč brezposelnim in razvojno-zaposlitvenih skladov, ki jih ustanovi država in drugi zainteresirani subjekti

- uveljavitev socialnih standardov na ravni razvitih članic Evropske skupnosti in preprečevanje nelojalne konkurence na podlagi nižanja socialnih standardov

- s kolektivnimi pogodbami oblikovanje sredstev skupne porabe v podjetju oziroma namenskih skladov v deležu ustvarjenega dobička, ki bodo omogočili višjo kakovost zadovoljevanja skupnih interesov in potreb ter socialno in materialno varnost zaposlenih;

- uveljavitev različnih oblik dopolnilnega individualnega delavskega in sindikalnega zavarovanja;

- razvijanje različnih oblik sindikalne solidarnosti kot dopolnilnega načina zagotavljanja socialne pomoči najbolj ogroženim kategorijam ljudi (delavsko-sindikalne hranilnice in posojilnice, sindikalni skladi).

20.

Vsak zaposlen ima pravico do stanovanja.

Zavzemamo se za reformo stanovanjske politike, ki naj omogoči preoblikovanje dela sklada družbenih stanovanj v zasebno last, nakup družbenih stanovanj, gospodarjenje podjetij s stanovanji, različne oblike vlaganj kapitala podjetja za te namene (v stanovanjske banke, v nakup ali graditev stanovanj v upravljanju oziroma lasti delodajalcev). Izgradi naj se takšen sistem solidarnosti, ki bo mla-

dim, materialno nezmožnim ljudem in njihovim družinam zagotovil enakopravno uveljavljanje pravice do stanovanj kot drugim zaposlenim.

21.

Pokojnine naj upokojujencem zagotovijo blaginjo in človeka vredno življenje. Odprejo naj se možnosti za različne oblike upokojevanja in dodatnega zavarovanja. Skupnost pokojninskega in invalidskega zavarovanja naj se preoblikuje v pokojninski sklad in s tem doseže gospodarno ravnanje in kapitalizacijo dela sredstev pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

22.

Organizirano varstvo invalidov. Zahtevamo pravično nadomestilo iz invalidskega zavarovanja, strokovno in družbeno pomoč za učinkovito delovno rehabilitacijo, prireditve delovnih mest in ustvarjanje možnosti za njihovo čimprejšnjo vključitev v delo.

23.

Skrb za usodo in perspektivo delavca v primeru stečaja. Zavzemamo se za celovito, pravno, gmotno in socialno varstvo vsakega delavca v likvidaciji in stečaju podjetja na temelju programa njihove zaposlitve in socialne varnosti. Zaposlenim gre v tem primeru pravica do plače za opravljeno delo, do dela sredstev za prekvalifikacijo, sredstev za dokup pokojninske dobe, do odpravnine, regresa in jubilejnih nagrad. Sredstva in materialne dobrine za zadovoljevanje skupnih potreb v družbenem podjetju so last delavcev, ne pa sestavni del stečajne mase.

24.

Humano, zdravo in varno življenje. Želimo ga ustvariti z razvijanjem in vzpostavljanjem kulturnih, humanih, človeških, spoštljivih odnosov med ljudmi in narodi, z prijaznejšim razmerjem med naravnim okoljem in ljudmi. Zavzemamo se za podpis in uveljavljanje vseh mednarodnih konvencij o varstvu okolja in varstvu pri delu. Smo za razvoj, ki ne gre v škodo zdravega delovnega in življenjskega okolja, ki ne ogroža oziroma posega v kmetijske obdelovalne površine.

V podjetju naj se zagotovijo humane, zdrave in varne delovne razmere, dostojne človeka. Tega ne smeta ogroziti tekmovalnost in delovanje trga. Zavzemamo se za programe sanacije in za odpravo vseh tistih tehnologij, ki ogrožajo zdravje delavca in škodljivo vplivajo na okolje, ter za preprečitev uvajanja umazane, zdravju škodljive tehnologije.

Z organizacijo dela, razmeščanjem delavcev, prožnimi oblikami delovnega časa, kratkimi odmori in drugimi organizacijskimi ukrepi, naj se odpravlja škodljiv vpliv enoličnih, utrujajočih, vsebinsko praznih del in nalog na počutje in zdravje delavcev. Strokovno izobraževanje delavcev za varno delo je obveznost in skrb poslovnih delavcev oziroma delodajalcev.

25.

Skrajševanje delovnega časa. S kolektivnimi pogodbami bomo uveljavljali prožne oblike delovnega časa, načrtovano skrajševanje delovnega tednika in prehod na 40 oziroma 36-urni delovni tednik ter pogoje za uvedbo deljenega delovnega časa.

III. PRENOVITVENI CILJI –

INTERESNA STANOVSKA ORGANIZACIJA IZHODIŠČE – ČLAN VARSTVO ČLANA V STAVKI VARUJEMO VSE IN POSAMEZNIKA ČLAN IMA UGODNOSTI IN KORISTI NOVA STRATEGIJA – NOVA PODOBA AKCIJSKA IN ORGANIZACIJSKA SVOBODA ZSJ – ZVEZA ZVEZ LASTNI KADRI ZNANJE – NAPREDEK ODPRTI ZA JAVNO PRESOJO ČLANARINA V INTERESU ČLANA

26.

Interesna stanovska organizacija članstva. Prostovoljno združujemo in povezujemo ljudi, ne glede na nacionalno, versko in politično pripadnost in prepričanje. Interesi vsakega člana – njegove delovne in življenjske razmere, dostojanstvo in perspektiva – so nam nad interesi vsake politike. Odprti smo za vse ustvarjalce materialnih in duhovnih dobrin. Odprti smo tudi za upokojujence in nezaposlene. V naši organizaciji imajo možnost za uresničitev svojih posamičnih materialnih, ekonomskih in socialnih interesov in pravic, priložnost za svoje ideje, znanje, ustvarjanje in lastno potrjevanje.

27.

Izhodišče – član. Izhajamo iz člana kot posameznika, njegovih interesov, zahtev in potreb. Dajemo mu možnost, da samostojno in v različnih oblikah organiziranja našega dela – ki jih sam soustvarja – oblikuje, uveljavlja in nadzira našo politiko in delo. V našo organizacijo vstopamo prostovoljno, s svobodno opredelitvijo do naših programskih in sindikalnih listin. Na tem gradimo našo legitimnost in ugled.

28.

Varstvo člana. Varujemo vsakega člana v uresničevanju njegovih ekonomskih, materialnih in socialnih pravic in svoboščin. Zagotavljamo mu pravico, da svobodno in v enakopravnih odnosih z drugimi člani uveljavlja svoje interese in zahteve, da si jih pribori z različnimi oblikami sindikalnega udejstvovanja in boja. Sindikalni zaupnik in drugi nosilci sindikalnih funkcij v podjetju zaradi dela v naši organizaciji ne morejo biti klicani na odgovornost ali postavljeni v manj ugoden položaj od drugih zaposlenih.

29.

V stavki varujemo vse in posameznika. Imamo pravico do takšnih stavk, da se v demokratičnem dialogu in ustvarjalnem ozračju pogajamo za svoje zahteve.

Imamo pravico do plače, kot jo določa sindikalna lista.

Ne smemo biti klicani na odgovornost, disciplinsko ali sodno preganjani.

Ne smemo biti suspendirani, ne sme nam prenehati delovno razmerje.

Ne smemo biti prerazporejeni na drugo delovno mesto, ne sme se nam zmanjšati obseg naših pravic.

Ne smemo biti – proti svoji volji in prepričanju – prisiljeni stavkati in zaradi tega kakorkoli šikanirani.

30.

Članu z izkaznico naše organizacije zagotavljamo pravico do:

- varstva pravic iz kolektivne pogodbe
- brezplačne pravne pomoči in varstva
- dodatnega izobraževanja in usposabljanja;

- našega posredovanja in pomoči v posredovalnicah dela;
- sindikalne pomoči v naših hranilnicah in posojilnicah;
- solidarne pomoči iz solidarnostnih skladov socialno ogroženim, v primeru stečaja in likvidacije podjetja, nesreče pri delu, bolezni, nezgod in smrti;
- pomoči iz stavkovnega sklada;
- letovanja v objektih sindikalnega turizma in pomoči za preventivno zdravljenje, okrevanje in počitniški oddih;
- organizirane ugodne nabave osnovnih življenjskih potrebščin in ozimnice v trgovinskih organizacijah ali v naših zadrugah.

31.

Nova strategija, nova podoba.

Sindikati, znanje, klasične funkcije

V proizvodni strukturi je delež znanja, sposobnosti in ustvarjalnosti čedalje večji in odločilnejši. S tem se spreminja sestava našega članstva. Zato so naša strateška opredelitev interesi in obramba znanja, sposobnosti in ustvarjalnosti. V hišnih razmerah razvijamo klasično obrambno funkcijo in varstvo dela.

Sindikati ustava zakoni

Svoboda delovanja – od nikogar ne prevzemamo nalog, ne dovolimo, da nam drugi določajo kako in kaj naj delamo. Odgovorni smo članom, ne pa državi, politični in poslovodni oblasti.

V ustavi – svoboda interesnega združevanja in ustanavljanja sindikatov ter jamstvo za njihovo svobodno delovanje.

Zakon o sindikatih in sindikalnem združevanju – NE; mednarodne konvencije – DA.

V zakonu, v statutu podjetja – naše pravice in obveznosti drugih do nas, tam, kjer to sami zahtevamo za varstvo in v korist člana, ne pa obveznosti in omejevanje naše avtonomnosti in svobode delovanja.

Stavke ni mogoče prepovedati ali omejevati. Podpiramo samo takšno zakonsko ureditev stavke, ki bo usmerjena v uresničevanje ustavne pravice delavcev do stavke in varstvo stavkajočih. Sindikatom ni mogoče z zakonom določiti nobenih pogojev ali kakor koli omejiti stavko.

Sindikati, država, politične stranke

V odnosu do države, političnih strank in vseh drugih – opozicija.

Nad sindikati nima oblasti noben političen interes ali politična organizacija, stranka. Smo nestranska organizacija, ki ne pristaja na nikakršne trajne ali občasne koalicije.

Nobena politična organizacija, stranka nima monopola nad sestavo vodstev v naši organizaciji.

Sindikati, oblast, parlament

Nič več institucionalne vključenosti naše organizacije v sistem oblasti in sistem odločanja, v parlament. Namesto tega odprta možnost za naše svobodno zastopanje interesov članstva, urejanje temeljnih ekonomskih in socialnih pravic s kolektivnimi pogodbami, neposredno predlaganje zakonov, politike in ukrepov parlamentu, uveljavljanje naše politike prek naših članov v različnih političnih strankah.

Sindikati, delavski svet

Kot organizacija nismo institucionalno vključeni v delavski svet, skupščino podjetja in njuno odločanje. Z delavskim svetom in skupščino uveljavljamo pogajalske odnose. S statutom podjetja nam mora biti dana možnost, da na delavskem svetu in skupščini podjetja zastopamo in uveljavljamo interese naših članov, zapisana mora biti obveznost delavskega sveta in skupščine, da odloča o naših zahtevah in predlogih, ko gre za temeljne ekonomske in socialne pravice naših članov.

Sindikat, pogajanja, kolektivne pogodbe

V pogajanjih nastopamo samostojno in enakopravno z drugimi partnerji – nespoštovanje naših zahtev in enakopravnosti, ki jo priznavamo tudi drugim, nam daje pravico, da izstopimo iz pogajanj in da zahteve uveljavimo s pritiski in stavko.

Obema pogajalcema gre pravica, da zahtevata spremembe kolektivne pogodbe. Mi spoštujemo kolektivno pogodbo – če jo tudi drugi partner, ne stavkamo; če pa se je drugi partner ne drži, stavkamo.

Sindikati, stavke

Imamo pravico stavkati za prav našega člana. Stavka je zajamčena ustavna pravica delavcev in sestavni del sindikalnih svoboščin in pravic. Razumemo jo kot kolektivno dejanje, ki temelji na svobodni in prostovoljni odločitvi vsakega posameznika. Kot neorganizirani posamezniki nimamo možnosti za doseganje svojih ciljev in zahtev, ki jih postavljamo organiziranim poslovodnim strukturam, državi in institucijam – zato se organizirajmo in razvijajmo novo strategijo stavke. Ta naj bo odvisna od narave in pomembnosti naših zahtev. Stopnjujemo pritiske z uveljavljanjem različnih oblik stavke, z množičnostjo in solidarnimi stavkami. Izbirajmo tiste točke v procesu dela, ki nam dajejo možnosti za uspeh. Uporabljajmo najbolj množične oblike stavkanja, ko gre za temeljne cilje in zahteve, posebej v postopku pogajanja in sklepanja kolektivnih pogodb.

Sindikati, stečaji

V stečajnem postopku smo zastopnik delavcev v njihovih upniških pravicah. Od stečajnega upravitelja zahtevamo socialni program, od senata pa njegovo potrditev. Sodelujemo v delu delavskega odbora, imamo pravico zahtevati zamenjavo stečajnega upravitelja in ugovarjati njegovim predlogom.

Sindikati, volitve

Na splošnih volitvah kot interesna, stanovska organizacija ne nastopamo s predlaganjem svoje liste kandidatov. Vendar smo na volitvah z močjo članstva, s svojim programom. Podporo smo pripravljene dati tistim posameznikom, političnim strankam in njihovim kandidatom, ki svoje volilne programe javno predstavijo sindikatom, izkažejo podporo sindikalnim programskim usmeritvam ter ciljem in so pripravljene uveljavljati tudi interese našega članstva. Na volitvah so naši kadri na listah političnih organizacij, strank in državljanov, če imajo podporo.

Sindikati, lastno znanje

Politiko in odločitve opiramo na lastno znanje, na znanje strokovnih institucij in posameznikov. V naši organizaciji razvijamo strokovno službo kot skupen servis sindikatov in specializirano strokovno institucijo za potrebe pogajanja in razvijanja meril za določanje cene dela.

Sindikati, Evropska konfederacija Evropa 92 pomeni tudi enoten socialni prostor. Zato krepimo vsestransko sindikalno sodelovanje in povezovanje v okviru Alpe Jadran in s sindikati drugih držav. Smo za vključitev v Evropsko konfederacijo sindikatov.

32.

Akcijska in organizacijska svoboda

Demokratični odnosi Vsakomur v naši organizaciji priznavamo pravico, da svobodno misli, da pove svoje mnenje, rešitve, da jih uveljavlja in se zanje zavzema z argumenti. Za nas je legitimni vsak posamezni interes. Do cilja je mogoče priti na različne načine, zato priznavamo pravico manjšini, da pri oblikovanju in izvajanju naše politike uveljavlja svoje interese in zahteve.

Pluralizem sindikalnega organiziranja in dela Člani v skladu s svojimi potrebami in interesi svobodno razvijajo različne, prilagodljive, trajne in občasne oblike funkcionalnega, interesnega, poklicnega, teritorialnega in akcijskega organiziranja. Na teh osnovah ustanavljajo nove sindikate, se povezujejo in združujejo z drugimi sindikati, ter razvijajo različne pestre oblike njihove notranje organiziranosti in dela. Člani v tako organiziranih sindikatih imajo pravico do svobodnega in avtonomnega delovanja. Ta pravica je omejena le z enakimi pravicami članov drugih sindikatov in z dogovorjeno politiko v naši organizaciji.

Oblike organiziranja **Sindikalni zaupnik** v delu podjetja ali za določeno število članov v večjih podjetjih in na zahtevo članov tudi profesionalc.

Sindikat podjetja v vsakem podjetju. V sindikatih podjetja uveljavljamo prožne oblike organiziranja članov (podružnice, skupine) na interesnem, proizvodnem, poklicnem, panožnem... načelu in različne oblike njihovega povezovanja.

Kot strategijo pa postavljamo potrebo po krepitvi in razvijanju sindikatov zunaj podjetij, zlasti sindikatov dejavnosti. To je pogoj, da v tržnih razmerah za poslovanje ohranimo avtonomnost in moč delovanja. To ne pomeni umika sindikata in njegovega organiziranega delovanja iz podjetij, temveč opredelitev, da sindikalno politiko in varstvo zaposlenih gradimo na sindikatih zunaj podjetja.

Sindikati, organizirani po panožnem, interesnem, poklicnem... načelu – konstitutivni del svobodnih sindikatov Slovenije. Sindikati so samostojni nosilci politike, strokovnih pobud in predlogov, nosilci interesov svojega članstva v pogajanjih.

Območni sindikati, organizirani skladno s potrebami članstva na teritorialnem in funkcionalnem načelu v regijah, industrijskih središčih...

Enotnost, različnost Politiko v naši organizaciji oblikujemo v skupnih organih demokratično, s konsenzom, ki priznava samostojnost in suverenost posameznih konstitutivnih delov in drugih oblik organiziranja ter njihovo pravico, da uveljavljajo svojo posebnost in način dela. Tako gradimo enotnost na različnosti in ne na hierarhiji odnosov organiziranja in dela.

33.

Zveza sindikatov Jugoslavije – zveza zvez

Hočemo biti v demokratični zvezi, ki spoštuje različnost in v njih išče skupen dogovor. V jugoslovansko zvezo sindikatov vstopamo svobodno in enakopravno z drugimi, z lastnim programom, s pravico zastopati interese in zahteve našega članstva. Pri tem izhajamo iz našega programa, iz pravice delovnih ljudi v naši republiki, da svobodno odločajo o svojem delu in rezultatih dela, ob odgovornosti do skupnega razvoja. Zveza ima samo tiste pristojnosti in funkcije, za katere se s konsenzom dogovorijo njeni konstitutivni deli. Odločitve se sprejemajo le s soglasjem vseh, ne glede na število članstva.

S tem na novo opredelujemo skupne interese, pristojnosti organov zveze, njihovo organiziranost in način delovanja. Smo za zvezo zvez, ki nam ne odvzema samostojnosti, avtonomnosti in posebnosti v organiziranosti in delu, ki priznava suverenost naše organizacije, ko gre za uveljavljanje interesov, zahtev in potreb našega članstva.

34.

Lastni kadri Demokratično jih postavljajo in preverjajo naši člani. Za svoje delo in ravnanje so odgovorni samo člani. Ugled naše organizacije temelji na ugledu in avtoriteti sindikalnih funkcionarjev. Na odgovornih funkcijah hočemo zato za sindikalno delo sposobne ljudi, ki imajo znanje in so neomajni pri uresničevanju našega programa in politike. V vodstvu naše organizacije so ljudje različnih političnih in nazorskih prepričanj, ljudje različnih političnih organizacij, strank in zvez, ki jim članstvo zaupa. Takšnim ljudem v naši organizaciji omogočamo nepredovanje in promoviranje njihovega

znanja in sposobnosti. Javno nagradujemo njihovo znanje, delo in uspešnost. Priznavamo jim pravico do zmote in smo pripravljeni braniti njihovo integriteto. Kritiko sindikalnega funkcionarja jemljemo kot pravico člana, da demokratično in odprto preverja in ocenjuje njegovo delo, kot pravico, da dobi javen odgovor, ne pa kot obračunavanje s posamezniki.

35.

Znanje – napredek. S sodobnimi prijemi, prilagojenimi novim potrebam naše organizacije, usposabljam in šolamo sindikalne kadre in člane. V Sindikalnem izobraževalnem centru razvijamo različne moderne oblike in programe izobraževanja strokovnega usposabljanja in usposabljanja za sindikalno delo. Organiziramo strokovne tečaje, srečanja, javne tribune in okrogle mize. K sodelovanju vabimo strokovnjake, znanstvenike in politike – tudi nečlane – na katerih znanje in politične izkušnje se lahko opremo.

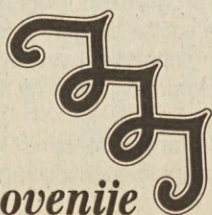
36.

Odprti za javno presojo. Naše delo merita članstvo in javnost. V vodstvu hočemo ljudi, ki so večji javne besede, ljudi, ki so sposobni za pogovor, poslušanje drugače mislečih, ki znajo predstavljanj našo politiko in organizacijo.

Nastop v javnosti in občilih pripravljamo in prilagajamo ciljem, ki ji želimo doseči. Delamo z novinarji in smo aktualni. Naše glasilo razvijamo v sodoben političen časopis, objektivni, dostopen našemu članu in odprt za različne ideje in poglede.

37.

Članarina v interesu člana. Članarina je temelj avtonomnosti in pogoj za uresničevanje programa naše organizacije. Na njeni osnovi si člani s sindikalno solidarnostjo in pomočjo zagotavljajo različne koristi, ugodnosti in pomoči. Financiramo programe na različnih ravneh naše organiziranosti in dela. S članarino gospodarimo. Vlagamo jo v različne oblike delnic, zlasti tam, kjer se zavzememo za soupravljanje v korist varstva našega člana in jo nameenjamo za različne oblike njegovega zavarovanja.



TEMELJNE NALOGE SINDIKATOV za obdobje 1990–1994

S temeljnimi nalogami uresničujemo:

- programski dokument
- mednarodne listine o ekonomskih in socialnih pravicah
- resolucijo Evropske konfederacije sindikatov.

Naše prednostne naloge so:

- uresničevanje pravice do dela in svobode dela
- pravično plačilo, ki zagotavlja dostojno življenje delavcu in njegovi družini
- človeka vredne delovne in življenjske razmere
- sodelovanje delavcev pri upravljanju
- socialna varnost in višja kakovost življenja
- pravno varstvo delavcev in sindikalnih zaupnikov.

1. Nova delovna mesta in skrb za ohranitev vsakega perspektivnega delovnega mesta

Z razvojno politiko zagotoviti približevanje polni zaposlenosti (aktivna, organizirana politika odpiranja novih delovnih mest in materialna podpora države; ohranitev vsakega delovnega mesta, ki ima perspektivo in dolgoročno zagotavlja ustrezno plačo; zasebno podjetništvo na vseh področjih dela; uveljavitev različnih oblik zaposlovanja in samozaposlovanja...).

Ustanovitev razvojno zaposlovalnih skladov v republiki in če je potrebno v občinah.

Z davčno politiko spodbuditi odpiranje novih delovnih mest in zagotoviti del sredstev za razvojno-zaposlovalne sklade.

Sredstva sindikata za nakup delnic.

2. Organiziranje trga dela

Oblikovanje borze dela in ustanovitev posredovalnic dela.

Preoblikovanje skupnosti za zaposlovanje v strokovno specializiran zavod za posredovanje dela.

Informacijski sistem – v funkciji svobodne izbire dela in posredovanja dela.

Oblikovanje tripartitnega pogajalskega sveta (sindikati, delodajalci, vlada) za urejanje odnosov na trgu dela.

3. Realna cena dela zagotavlja reprodukcijo delovne sile – ni le rezultat ponudbe in povpraševanja

Izhodiščna cena za najenostavnejša dela in opravila v letu 1990 je pri inflaciji 13% najmanj 600 DEM.

Dodatki za težje delovne razmere so element in korekcija cene dela v kolektivnih pogodbah dejavnosti.

Povprečna plača v Sloveniji v letu 1990 znaša najmanj 1000 DEM dinarske protivrednosti.

Oblikovanje plač in način izplačila sestavni del politike podjetja in drugih oblik organiziranja.

Z realno ceno dela do leta 1994 izenačiti kupno moč povprečne plače delavca v Sloveniji s kupno močjo povprečnih plač v sosednjih evropskih državah.

Do leta 1994 delež plač v povprečni strukturi cene proizvoda najmanj 30%.

Regres za letni dopust najmanj v višini povprečne plače delavca v gospodarstvu.

V kolektivni pogodbi 13. in 14. plača.

Obveznosti iz bruto osebnih dohodkov do leta 1992 zmanjšati najmanj za 20%.

Nadomestila stroškov prevoza na delo in stroški prehrane med delom – stroški podjetja.

Sindikalnim zaupnikom v kolektivni pogodbi pravica do plačila sindikalnega dela.

4. Presežni delavci – izhod ni v brezposelnosti

Presežek na enem – zaposlitev na drugem delovnem mestu.

Pravočasno (najkasneje v treh mesecih) obveščanje delavcev, sindikata in pristojnih državnih organov o nameravanih presežkih in priprava ukrepov za njihovo prezaposlitev.

Enake pravice in varnost vseh presežnih delavcev, ne glede na vzroke (tehnološki, ekonomski).

Presežnim delavcem nadomestilo najmanj v višini 80% tarifne postavke v kolektivni pogodbi.

5. Brezposelnost ima svojo ceno

Brezposelnost najdlje eno leto z obveznostjo ponovne zaposlitve in nadomestilom v višini 80% tarifne postavke v kolektivni pogodbi.

Iskalcem prve zaposlitve služba najkasneje v enem letu in prejemek najmanj v višini 80% tarifne postavke v kolektivni pogodbi za pripravnike.

6. Cilj socialne politike – raven socialne varnosti razvite Evrope

V letu 1990 nacionalni programi razvoja družbenih dejavnosti.

V Sloveniji najkasneje v prvi polovici leta 1990 socialni programi za presežne delavce; delavce, ki so začasno brezposelni zaradi stečajev; prve iskalce zaposlitve; težje zaposljive osebe in druge kategorije prebivalstva, ki si iz objektivnih razlogov ne morejo zagotoviti socialne varnosti z delom.

Pravica do socialne pomoči posameznikom in družinam, ki ne dosežejo ravni dogovorjenega socialnega minimuma.

Brez sprejetja socialnih programov ni odpuščanja delavcev v podjetjih in organizacijah.

Otroške dodatke za vse otroke v Sloveniji.

Za svoje člane organiziramo dodatne oblike socialnih pomoči in kolektivnega zavarovanja.

7. Delavci – upniki v stečaju

Delavci – upniki v stečajni masi za neizplačana sredstva po kolektivni pogodbi, za odškodnino zaradi izgube delovnega mesta (sredstva za dokvalifikacijo in prekvalifikacijo, za dokup zavarovalne dobe, odpravnine...).

Kapitalizirana sredstva sklada skupne porabe se izločijo iz stečajne mase.

Delavcem iz podjetja v stečaju – prednostna pravica do zaposlitve na novem programu, v novem podjetju, ob odkupu podjetja ali ustavitvi stečajnega postopka.

Začasno brezposelnim zaradi stečaja nadomestilo najmanj v višini 80% tarifne postavke v kolektivni pogodbi.

8. Sodelovanje delavcev pri upravljanju

Ustvarjalcem materialnih in duhovnih dobrin zajamčeno sodelovanje pri upravljanju na podlagi dela.

Delo in rezultati dela so samostojna osnova za prilaščanje in za sodelovanje delavcev v upravljanju s podjetjem, zlasti o:

- razvoju, strukturnih spremembah in odpiranju novih delovnih mest
- o delu dobička na podlagi dela
- o pre zaposlovanju in preusposabljanju
- sklepanju in prenehanju delovnega razmerja
- izrekanju ukrepa prenehanja delovnega razmerja
- določanju in odpuščanju presežnih delavcev
- bistvenem spreminjanju delovnih razmer
- prerazporejanju delovnega časa

Zastopniki delavcev in njihovo število glasov v delavskem svetu, skupščini podjetja ali ustanove tudi na podlagi njihovega dela.

Sindikati, organizirani po funkcionalnem in teritorialnem načelu, imajo pravico zastopanja interesov zaposlenih v podjetjih in zunaj njih in drugih oblikah organiziranja.

Vključitev vseh kategorij zaposlenih in nezaposlenih ali njihovih predstavnikov v odločanje o vprašanih, ki zadevajo njihov gmotni in socialni položaj, v spodnji dom ali v ekonomski svet v primeru enodomnega parlamenta.

9. Skrajševanje delovnega časa

V letošnjem letu zakonska ureditev in prehod na 40-urni delovni tednik.

Priprava pogojev za prehod na 36-urni delovni tednik do leta 1994.

Uvajanje deljenega »evropskega« delovnega časa le pod pogoji: približevanja plač evropskim plačam; prilagoditve javnih služb; urejenega prevoza na delo in organizirane prehrane med delom.

Najmanj polurni odmor v deljenem delovnem času se všteva v delovni čas in je plačan.

Merila za prerazporejanje delovnega časa v kolektivni pogodbi.

10. Pokojnine zagotavljajo gmotno in socialno varnost upokojencev

Skupnost pokojninsko-invalidskega zavarovanja preoblikovati v pokojninski sklad in uveljaviti podjetniški način upravljanja in gospodarjenja s sredstvi.

Možnost za dopolnilno individualno vlaganje v pokojninski in invalidski sklad – višja pokojnina posamezniku.

Podjetjem možnost za dopolnilno kolektivno zavarovanje delavcev z vlaganjem v pokojninsko-invalidski sklad.

Sindikati v upravljanju sklada iz obveznega pokojninsko-invalidskega zavarovanja (na podlagi uresničevanja pravic delavcev iz dela).

Sindikati tudi v upravljanju sklada iz dopolnilnega zavarovanja na podlagi lastnih vlaganj. Uveljavitev možnosti za dokup let zavarovalne dobe za kategorije prebivalstva, ki jim v preteklem obdobju ni bilo omogočeno pokojninsko zavarovanje (kmetje, obrtniki, drugi).

Odpreti možnosti za zakonsko ureditev pogojev za vštevanje časa rednega študija (visoka in višja) in služenja vojaškega roka v pokojninsko dobo.

Nova tehnologija – čista tehnologija.

Program za odpravo umazane tehnologije v petih letih.

Obvezno prerazporejanje delavcev iz zdravju škodljivih in nevarnih delovnih mest v skladu z zdravstveno oceno delovnega mesta.

S kolektivnimi pogodbami uveljaviti preventivne in medicinsko programirane oddihe delavcev – strošek podjetja oziroma delodajalcev.

Ukrepi varstva pri delu na podlagi zdravstvene ocene delovnih mest.

Maksimalno zdravstveno in socialno varstvo

11. Delovne in življenjske razmere so merilo kakovosti življenja

matere in otroka ter posebno varstvo matere in mladih v delovnem procesu.

Do leta 1992 pripraviti možnosti za odpravo normiranega dela kot podlage za določanje višine plač – preprečiti izčrpanje delavcev. Z realno ceno dela in višanjem cene nadurnega in nočnega dela zmanjševati potrebo po takšnem delu.

Za delavca, ki dela v manj ugodnih delovnih izmenah, uveljaviti skrajšan delovni čas, ki se šteje za polni delovni čas.

Vsakemu zaposlenemu zagotovi podjetje topli obrok med delom.

Delavski turizem, kvaliteten letni oddih delavcev – ustanovljamo podjetje za pospeševanje delavskega turizma.

12. Posebna skrb za delovne invalide

Določitev pravičnih denarnih nadomestil iz invalidskega zavarovanja.

Zagotovitev strokovne, delovne rehabilitacije vsakemu delovnemu invalidu.

Odpiranje in prireditve delovnih mest preostali delovni zmožnosti delovnega invalida.

13. Vsak delavec mora imeti stanovanje

Do leta 1994 ustvariti možnosti, da bo imel vsak mlad delavec najkasneje v letu dni od zaposlitve stanovanje z najnujnejšim standardom.

Iz cene novih stanovanj izločiti komunalne in druge prispevke.

Cena dvosobnega stanovanja standardne kvalitete in opremljenosti do leta 1994 največ pet povprečnih letnih plač delavca.

Kreditni pogoji taki, da je s tretjinsko obremenitvijo plače v dvajsetih letih posojilo odplačano.

Z zakonskim varstvom lastnikov stanovanj in drugimi ukrepi spodbuditi oddajanje v najem zasebnih praznih stanovanj.

Omogočiti odkup družbenih stanovanj po realni ceni na dvajsetletno odplačilo – sredstva pa nameniti za zidavo novih najemnih stanovanj.

Z nakupi delnic v bankah – vpliv sindikata na kreditiranje stanovanjske izgradnje.

14. Vlaganje v človeka, njegovo znanje in usposobljenost podlaga za ohranitev zaposlitve

Usposobljenost za delo in izobrazbeno sestavo dvigniti na višjo raven.

Za strokovno in funkcionalno izobraževanje ter usposabljanje zaposlenemu pravica najmanj 40 ur letno na stroške podjetja.

Sindikalno izobraževanje razviti za potrebe dela v sindikatih in za potrebe strokovnega usposabljanja članov.

Zakonsko urediti varstvo rezultatov znanja, ustvarjalnosti in inovativnosti.

Plačilo za inovacijo sorazmerno gospodarski koristi.

Delavcem zagotovljena pravica do kulturnih dobrin in lastne kulturne ustvarjalnosti.

15. Za pravno varstvo, za varstvo delavcev in sindikalnih aktivistov bomo poskrbeli sami

Pravno varstvo in varstvo pravic delavcev iz dela in delovnega razmerja pred samovoljo vodilnih kadrov in delodajalcev je osnovna skrb sindikatov.

Nov projekt pravnega varstva v sindikatih, ki zagotavlja pravne nasvete, različna posredovanja, pravno pomoč, varstvo in zastopanje naših članov.

V individualnih in kolektivnih sporih ter stečajnem postopku je sindikat zastopnik delavcev. Sindikalni zaupnik uživa z zakonom zagotovljeno imuniteto, njegovo prerazporejanje, uvrščanje med presežke, disciplinsko ter odškodninsko ukrepanje zoper njega ni mogoče, ni mu mogoče znižati osebnega dohodka ali ga kako drugače postaviti v manj ugoden položaj.

Imuniteta sindikalnega zaupnika na podlagi sindikalnega dela traja dve leti po prenehanju njegovega mandata.

Prostorske in druge razmere za delo sindikalnih zaupnikov in sindikata podjetja v skladu z resolucijo Evropske konfederacije sindikatov zagotavlja delodajalec.