

GOSPODARSKE ORGANIZACIJE IN ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Zakon o delovnih razmerjih vsebuje take določbe o pravicah iz delovnega razmerja, ki pomenijo po svojem značaju in osnovi minimalne družbene norme, katerih realizacijo jamči družbena skupnost, gospodarski organizaciji pa je v mejah zakonskih določb prepuščena možnost, da zagotovi po svojih specifičnih okoliščinah delavcem tudi večje pravice od minimuma.

Zakon vsebuje nadalje samo okvirne določbe o načinu reguliranja posameznih vprašanj iz delovnega razmerja, konkretno pa tudi podrobno reguliranje prepušča sami gospodarski organizaciji ali pa postavlja kot pogoj za ostvaritev posameznih pravic določeno reguliranje po sami gospodarski organizaciji. Končno vsebuje zakon tudi določbe, ki obvezujejo gospodarsko organizacijo, da regulira nekatera vprašanja iz delovnega razmerja s svojimi pravili ali pravilnikom, pri čemer določa tudi sankcije, če tega ne izvrši.

Gospodarske organizacije čakajo potemtakem pri izvajanju zakona o delovnih razmerjih zelo obsežne, raznovrstne in zapletene naloge, katerih izpolnitev terja resne, skrbne priprave. To posebno velja za sprejem pravilnika o delovnih razmerjih oziroma za dopolnitev pravil in za sprejem tarifnega pravilnika, ker reguliramo največ vprašanj iz delovnega razmerja s tema dvema instrumentoma gospodarske organizacije.

Naloge, ki so pred gospodarskim organizacijami v zvezi z izvajanjem zakona o delovnih razmerjih, bi lahko razdelili na take, katerih izvršitev se je treba lotiti takoj, in na take, za katerih izvršitev je predpisan daljši rok in lahko sedaj začnemo samo s pripravami.

Neposredne naloge

Gospodarske organizacije se bodo morale takoj lotiti formiranja stalnih komisij kot organov, katerih funkcioniranje postavlja zakon kot pogoj za pravilnost ali zakonitost določenih aktov gospodarske organizacije. To sta predvsem komisija za ustanavljanje in odpoved delovnega razmerja in disciplinska komisija.

Komisija za ustanavljanje in odpoved delovnega razmerja sicer ni obvezna, če delavski svet gospodarske organizacije hoče in tudi praktično more sam opravljati vlogo, ki je njej namenjena. Ker pa v velikem številu primerov delavski svet ne more obdržati zase vloge neposrednega odločanja o ustanavljanju in odpovedi delovnega razmerja, posebno v posameznih primerih, najprej zaradi svoje številčnosti članstva, nato pa zaradi sorazmerno dolgih razdobj, v katerih se sestaja, bo prisiljen formirati komisijo.

Delavski svet lahko po potrebi formira tudi več komisij za ustanavljanje in odpoved delovnega razmerja. To bo zlasti potrebno za ločene obrate ali druge večje organizacijske enote, ki imajo določeno samostojnost v poslovanju. Če ima obrat svoj delavski svet, bo ta formiral za obrat posebno komisijo.

Disciplinsko komisijo formira vsaka gospodarska organizacija, v kateri volijo delavski svet ali upravni odbor. Če opravlja funkcijo delavskega sveta sam delovni kolektiv ali pa voli upravni odbor, je

gospodarska organizacija prav tako dolžna formirati disciplinsko komisijo. Drugi organ ne more izreči težje disciplinske kazni (razen v najmanjših gospodarskih organizacijah, ki ne volijo niti upravnega odbora, kjer lahko to opravlja delovni kolektiv).

Disciplinsko komisijo formira delavski svet oziroma delovni kolektiv. To mora storiti takoj, ker je začel veljati zakon že s 1. januarjem t. l.

Delavski svet je dolžan organizirati tudi komisijo (ali več komisij), ki bo določila dela, pri katerih je prepovedano delo žensk in mladine (če to doslej še ni bilo storjeno). Komisija lahko odobri, da posamezne ženske izjemoma delajo tudi pri teh delih, pri katerih jih po zakonu o delovnih razmerjih ne bi mogli zaposliti, če so po mnenju zdravnika javne zdravstvene službe za to telesno in zdravstveno sposobne in če to ne bo škodljivo vplivalo na njihovo zdravje. Komisija mora prav tako pregledati ukrepe za odpravo škodljivih vplivov, kakor tudi delovna mesta, na katerih je mogoče uvesti skrajšan delovni čas za ženske. Sindikalna organizacija lahko daje komisiji predloge in ta je dolžna, da v 15 dneh o njih razpravlja in sprejme sklep. Vodja in sindikalna organizacija se lahko proti sklepu komisije pritožita na delavski svet, oziroma na najvišji organ ustanove ali organizacije.

Posebno pozornost terja sprejem tarifnih pravilnikov, ker se z njimi regulira najbolj osnovno, najbolj občutljivo in najbolj zapleteno vprašanje — osebni dohodek. V vsakem primeru se je treba sprejema novega ali spremembe veljavnega tarifnega pravilnika lotiti šele tedaj, ko bo imela gospodarska organizacija za to vse potrebne prvine, to je ko bo mogla spoznati nove pogoje in svoj položaj. Do tega časa je treba izvrševati vse potrebne priprave. Priprave se v nobenem primeru ne nanašajo samo na delo uprave, temveč tudi na ves delovni kolektiv. Kolektiv je namreč treba seznaniti z vsemi pomembnejšimi spremembami, ki se nanašajo bodisi na položaj posameznikov bodisi gospodarske organizacije in komune, a ki jih vsebujejo novi predpisi.

Sprejem teh tarifnih pravilnikov v celoti ni predpisan kot obvezen. Morda bodo lahko nekatere gospodarske organizacije večinoma ohranile dosedanji tarifni pravilnik z nekaterimi spremembami in dopolnitvami in z obveznim preračunanjem tarifnih postavk z neto na bruto zneske. V vsakem primeru je nujno, da se takoj lotimo proučitve, ali bo potrebno sprejeti nov tarifni pravilnik ali bodo zadostovale dopolnitve in spremembe ter na tej osnovi začeti priprave. Zlasti je važno znova popisati delovna mesta in ugotoviti, ali so kakšna nepotrebna ali pa morda kakšno delovno mesto manjka. V ta namen bo posebno koristno dosedanje delo v zvezi z analitičnim ocenjevanjem delovnih mest v industrijskih podjetjih.

Zlasti bo treba zagotoviti dokumentacijo za preračunavanje dosedanjih tarifnih postavk, določenih v mejah ravnih po zveznem družbenem planu za l. 1957, na bruto zneske z vključitvijo prispevkov, ki se plačujejo iz osebnega dohodka, in njihovo znižanje za 20 odstotkov zaradi njihove uporabe kot minimalnih osebnih do-

hodkov. Upoštevati je treba, da bodo za to potrebni ne samo zneski tarifnih postavk za delovna mesta v tarifnem pravilniku, temveč tudi zneski, ki so bili določeni vsakemu posameznemu delavcu z odločbo ali brez nje. Samo preračunavanje bo opravljeno po tabelah, ki jih bo izdal sekretariat za delo zveznega izvršnega sveta.

Pravilnik o delovnih razmerjih

Vsaka gospodarska organizacija je dolžna, da sprejme pravilnik o delovnih razmerjih, s katerim bolj podrobno regulira posamezna vprašanja iz delovnega razmerja, pri čemer izhaja iz svojih posebnih okoliščin. Če ne sprejmemo pravilnika o delovnih odnosih, je dolžna dopolniti svoja pravila z določbami o delovnih razmerjih.

Obseg mnogih pravic in način njihovega uveljavljanja je odvisen od tega ali so in kako so regulirana v pravilih ali v pravilniku gospodarskih organizacij. To se nanaša na vsa vprašanja delovnega razmerja razen osebnega dohodka, ki ga podrobneje reguliramo s tarifnim pravilnikom.

Prav zaradi velikega števila in raznovrstnosti vprašanj, ki se naj regulirajo s pravilnikom o delovnih razmerjih, se je treba že sedaj lotiti priprav za njegovo uveljavljanje, čeprav poteče rok, do katerega je treba to napraviti, šele 30. junija letos. Razen tega je treba upoštevati, da ne bo mogoče zato, ker sodelujeta pri sprejemanju pravilnikov o delovnih razmerjih neposredno občinski ljudski odbor (komisija zbora proizvajalcev) in občinski sindikalni svet, hkrati razpravljati o predlogih pravilnikov za več gospodarskih organizacij pri teh organih in da bo prišlo za zamude v uveljavljanju pravilnikov, če priprav ne bomo začeli pravočasno.

Druge obveznosti

Gospodarske organizacije so dolžne, da po zakonskih določbah uvedejo evidenco o nadurnem delu delavcev in register o nočnem delu mladine.

Zlasti je važno vprašanje vsklajevanja poslovanja v zvezi z določbami zakona o prepovedi nočnega dela žensk in mladine, ki ga je treba izvršiti do 30. junija letos. Rešitev tega vprašanja terja prav tako pravočasne priprave in organizirano delo, ker je to zelo občutljivo vprašanje, katerega rešitev vpliva tudi na poslovanje gospodarske organizacije in na pravice delavcev.

Je še vrsta vprašanj, za katerih rešitev bo potrebno formirati občasne komisije ali izvršiti druge priprave.

Zato je nujno, da se gospodarske organizacije takoj lotijo organiziranega dela za uveljavljanje zakona o delovnih razmerjih.

T. Tomić

POPRAVEK

V 1. številki letošnjega letnika bi se moralo v članku »Prepisovanje in revizija volilnih imenikov« v prvi vrsti drugega odstavka namesto »vpisovanja« pravilno glasiti »popravljanja«, a v podnaslovu »Opravljanje revizij«, bi se besedilo konec šestega stavka moralo glasiti: »pod pogojem, da take osebe izjavijo željo, da so vpisane v volilni imenik v kraju zadrževanja.«