

PRED UVELJAVITVIJO ZAKONA O DELOVNIH RAZMERJIH

Pomen uveljavitve zakona o delovnih razmerjih je večvrsten. Z njim bo izpolnjena praznina v naši delovni zakonodaji, posebno na področju delovnih razmerij v gospodarstvu, povečane in bolj stalno bodo določene pravice delavcev ter varstvo delovnih ljudi, končno pa bo zakon prispeval k učvrstitvi in nadaljnjemu razvoju sistema delavskega samoupravljanja in družbenega upravljanja sploh.

Prvi del zakona pomeni temelj naše nove delovne zakonodaje. Vsebuje temeljne in skupne določbe, ki veljajo za

vse osebe v delovnem razmerju, ne glede na to, kje so zaposlene. Drugi del ureja izključno delovna razmerja v gospodarstvu, v soglasju s posebnimi pravicami in dolžnostmi, ki jih imajo delavci pri upravljanju gospodarskih organizacij.

Ena izmed osnovnih značilnosti predloga tega zakona je v tem, da gospodarske organizacije, organi javnih služb, kolektivne pogodbe ali sporazumi delavcev in gospodarskih organizacij s svojimi akti ne morejo niti ukiniti niti zmanjšati niti omejiti osnovne pravice in varstvo oseb v delovnem razmerju.

SPLOŠNE DOLOČBE

Splošne določbe o delovnih razmerjih pomenijo izhodno točko pri zakonodajni obdelavi vsakega vprašanja s področja dela in delovnega razmerja. Prav iz teh določb je mogoče spoznati socialistični značaj delovnega razmerja v pogojih družbenega in delavskega samoupravljanja in pravico upravljanja delavcev, ki je v osnovi delovnega razmerja, nadalje prostovoljnost pri ustanavljanju delovnega razmerja, poročstvo za materialno zavarovanje, varstvo pri delu in pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja, enakopravnost v delovnem razmerju, nagrajevanje po količini in kakovosti dela, sindikalno svobodo, samostojnost delavskih organov upravljanja v reguliranju delovnih razmerij v gospodarskih organizacijah ter osebno odgovornost za delo.

Zakon bo razen tega popolneje zajel

tudi tista vprašanja iz delovnega razmerja, ki so že danes večinoma regulirana z enotnimi predpisi za vse delavce in uslužbence. Nekaterne pravice, prevzete iz veljavnih predpisov, so bolj natančno formulirane in razširjene. Pravica do letnega dopusta se na primer priznava tudi tistim, ki nimajo nepretrganega delovnega staža 11 mesecev, znatno so ublaženi pogoji za pridobitev in uživanje pravice do denarnega nadomestila v času začasne brezposelnosti itd. Zakon precizira tudi pooblastila Inšpekcije dela pri opravljanju nadzorstva nad izvajanjem predpisov o delovnih razmerjih in delovnih pogojih, s čimer bo odpravljena dosedanja pisanost in nedoločenost v tej materiji, in razmejuje razmerja med različnimi organi, ki so poklicani, da posredujejo v primeru kršitve pravic delavcev.

DELOVNA RAZMERJA V GOSPODARSKIH ORGANIZACIJAH

Z določitvijo splošnih norm, ki pomenijo minimum družbenega zavarovanja in varstva delovnih ljudi, zakon hkrati omogoča, da sami delovni kolektivi ali organi delavskega samoupravljanja bolj svobodno in samostojno regulirajo delovna razmerja v gospodarskih organizacijah. Pri tem so delavski sveti dolžni, da omogočijo delavcem popolno uživanje in uveljavljanje pravic in varstva, ki jim pripadajo po ustavi in zakonu.

Ustanovitev delovnega razmerja

Ustanovitev delovnega razmerja je v skladu po eni strani s sistemom delavskega samoupravljanja, a po drugi strani s položajem in odgovornostjo, ki ju ima direktor kot operativni organ v proizvodnem procesu in poslovanju gospodarske organizacije. Tako bo na primer predlog za sprejem vsakega posameznega delavca podajal direktor, ali od njega pooblaščen oseba, komisiji za ustanavljanje ali odpoved delovnega razmerja (ki jo organizira delavski svet), v vsemu delovnemu kolektivu v tistem primeru, ko gospodarska organizacija ne voli delavskega sveta. Če je komisija — ali delovni kolektiv — sporazumna s predlogom —

sklene direktor z delavcem dogovor o ustanovitvi delovnega razmerja. Brez direktorjevega predloga komisija ne more sprejeti na delo delavca, toda tudi direktor ga ne more sprejeti brez privolitve komisije. Direktor lahko le vloži ugovor na upravni odbor gospodarske organizacije, če komisija odkloni njegov predlog. Kar se tiče sprejema delavcev na vodilna delovna mesta, določa zakon, da se izvrši z odlokom upravnega odbora, medtem ko ujava za vodilna in druga važnejša mesta v gospodarski organizaciji natečaj.

Delovni čas in dopusti

Zakon odreja za vse delavce osemurni delovni čas. Določa pa novost, da lahko namreč gospodarska organizacija s pravilnikom o delovnih razmerjih odredi za en ali več dni v tednu krajši delovni čas tako, da lahko traja redni delovni čas ob drugih dnevih in nedeljah več kakor osem ur — vendar ne nad devet ur na dan. Za dela, ki se opravljajo v izmenah, lahko odredi gospodarska organizacija daljši delovni čas kakor osem ur na dan ali 48 ur na teden — toda pod pogojem, da povprečno število delovnih ur, izračunano v razdobju treh tednov ali manj, ne presega osem ur na dan ali 48 ur na teden.

Nadurno delo je prepovedano, razen v izrednih primerih, ki so izrečno naštet.

Nadurno delo lahko traja največ osem ur na teden, razen v kmetijstvu, gradbeništvu, gozdarstvu, pri montažnih delih in v ekipah filmskih podjetij — vendar ne nad 12 ur na teden.

Zakon jamči minimalni letni dopust po delovnem stažu, kar pomeni, da gospodarska organizacija ne more odrediti delavcem v konkretnih primerih letnega dopusta pod zakonskim minimumom. Z zakonom so posebno zavarovani mladi delavci pod 18 let starosti, ki jim je po letih starosti zagotovljen minimalni letni dopust 17 do 21 delovnih dni.

Delovna disciplina

Vzdrževanje in krepitev delovne discipline kakor tudi ukrepanje disciplinskih ukrepov proti delavcem, ki jo kršijo, je predvsem zadeva samega delovnega kolektiva ali organa samoupravljanja. Delavski svet bo lahko s svojimi pravilniki o delovnih razmerjih samostojno reguliral delovno disciplino in odgovornost delavcev, pri čemer mora izhajati iz osnovnih dolžnosti o odgovornosti, ki so določene s tem zakonom. Zakon ustvarja skupni disciplinski režim za vse delavce in uslužbence v gospodarski organizaciji tako, da družbena skupnost s svojimi osnovnimi normami postavlja meje in pogoje disciplinske odgovornosti in nudi jamstvo za zakonitost v disciplinskem postopku. O pritožbi proti odloku disciplinske komisije, ki jo imenuje delavski svet, bo odločal disciplinski organ pri občinskem ljudskem odboru, torej organ izven podjetja — kar je bilo nujno uvesti prav zaradi varstva pravic in položaja delavcev.

Prenehanje delovnega razmerja

Odpoved kot najpogostejša osnova prenehanja delovnega razmerja pomeni možnost enostranskega pretrganja delovnega razmerja tako po delavcu kakor po gospodarski organizaciji. Postopek odpovedi delovnega razmerja pomeni določeno poročstvo za delavce, da ne bo samovoljnega odpovedovanja delovnega razmerja. Predlog za odpoved delavcu namreč predloži direktor ali pooblaščen oseba komisiji za ustanovitev in odpoved delovnega razmerja ali vsemu kolektivu v manjših gospodarskih organizacijah. Če ta komisija ali delovni kolektiv soglašata s predlogom — šele tedaj izda direktor odlok o odpovedi. Če komisija ne soglaša, ima direktor pravico ugovora na upravni odbor. Za odpoved delovnega razmerja delavcem na vodilnih delovnih mestih je pristojen upravni odbor gospodarske organizacije na predlog direktorja. Odpovedi ni mogoče dati v času boleznih bolezenskega dopusta in okrevanja, noseči ženi in materi do dovršenih osem mesecev dojenja, v času, ko je delavec na orožnih vajah ali na dosluženju vojaškega roka do treh mesecev, v času trajanja mandata izvoljeni osebi upravnega odbora in delavskega sveta, v času trajanja mandata odbornika ali poslanca v zboru proizvajalcev, v času, ko je delavec na letnem dopustu in na specializaciji.

Posebni deli zakona so posvečeni delovnim razmerjem v družbenih organizacijah in pri zasebnih delodajalcih. Vsaka družbena organizacija uveljavi svoj pravilnik o delovnih razmerjih, a pri zasebnih delodajalcih se regulirajo delovna razmerja s kolektivnimi pogodbami. Tako v prvem kakor v drugem primeru ni mogoče določati neugodnih pogojev in manjših pravic, kakor so tiste, ki so določene s tem zakonom.

S. P.