



Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije

8. kongres, Ljubljana, 4. oktober 2017

PROGRAMSKE USMERITVE

ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE

ZA OBDOBJE 2017–2022

VSEBINA

I.	GOSPODARSKA POLITIKA IN TRAJNOSTNI RAZVOJ	6
II.	TRG DELA IN SOCIALNA VARNOST	7
II.1	Spremembe na trgu dela	7
II.2	Mladi in starejši delavci na trgu dela	9
II.3	Znanje in usposobljenost za potrebe trga dela.....	9
II.4	Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja.....	9
III.	PРАВNA VARNOST	10
III.1	Pravna varnost v okviru institucij sistema	10
III.2	Pravna varnost članov sindikatov v ZSSS	12
IV.	POLITIKA IN SISTEM PLAČ	12
V.	SOCIALNA POLITIKA, ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO - INVALIDSKO ZAVAROVANJE	13
V.1	Zdravstveno zavarovanje	13
V.1.1	Zdravstvena reforma le s soglasjem socialnih partnerjev	14
V.1.2	Solidarnost v zdravstvenem zavarovanju	14
V.1.3	Vzdržnost zdravstvenega zavarovanja.....	14
V.1.4	Dostojna socialna varnost v času bolniške odsotnosti z dela	14
V.1.5	Organi upravljanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) za njegovo avtonomijo.....	14
V.2	Dolgotrajna nega	15
V.3	Pokojninsko-invalidsko zavarovanje.....	15
V.3.1	Pravični upokojitveni pogoji in dostojna pokojnina v prvem pokojninskem stebru.....	15
V.3.2	Dostojna pokojnina.....	15
V.3.3	Dostojna socialna in pravna varnost delovnih invalidov	16
V.3.4	Zadostne pokojninske rente v drugem pokojninskem stebru	16
V.3.5	Poklicno pokojninsko zavarovanje.....	16
V.3.6	Organi upravljanja ZPIZ.....	16
VI.	SOCIALNI DIALOG IN KOLEKTIVNA POGAJANJA.....	16
VI.1	Ekonomsko-socialni svet.....	18
VI.2	Državni svet Republike Slovenije	18
VI.3	Predstavniki ZSSS sodelujejo še v naslednjih organizacijah in organih:	18
VII.	SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU	19
VII.1	Organizacijsko bomo povezali svete delavcev v ZSSS.....	20
VII.2	Evropski sveti delavcev	21

VII.3 Sveti delavcev morajo učinkovito izvajati svoje naloge na področju varnosti in zdravja pri delu	22
VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU	22
VIII.1 Raziskave delovnih razmer, ki povzročajo okvare zdravja zaposlenih.....	22
VIII.2 Predpisi in smernice za zdravo in varno delo	23
VIII.3 Ekonomske spodbude delodajalcem za vlaganje v varnost in zdravje pri delu.....	23
VIII.4 Delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu – mreženje in usposabljanje	23
VIII.5 Orodja za obvladovanje obremenitev pri delu	23
VIII.6 Predstavljanje interesov slovenskih delavcev za zdravo in varno delo v tristranskih posvetovalnih organih v Sloveniji in EU	23
VIII.7 Kampanje na področju varnosti in zdravja pri delu	24
IX. ENAKE MOŽNOSTI	24
IX.1 Integracija načela enakih možnosti in podpiranje odprave diskriminacije	24
IX.2 Prizadevanje za odpravo nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu	25
IX.3 Odpravljanje plačne in pokojninske vrzeli med moškimi in ženskami.....	25
IX.4 Ukrepi za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja	26
IX.5 Naslavljanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja	26
X. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE	26
X.1 Nadgrajevanje in krepitev sindikalnega izobraževanja, usposabljanja stroke in ozaveščanja ter izobraževanja članov sindikatov v ZSSS	27
X.2 Promocija vseživljenjskega učenja in spodbujanje izobraževanja in usposabljanja pri delodajalcih.....	27
X.3 Večje informiranje mladih o delavskih pravicah in pomenu socialnega dialoga.....	28
XI. INFORMIRANJE IN KOMUNICIRANJE.....	28
XII. VLOGA TERITORIALNE MREŽE PRI URESNIČEVANJU PROGRAMA ZSSS	29
XIII. MIGRANTI IN NJIHOVO VKLJUČEVANJE V DELOVNO IN ŽIVLJENJSKO OKOLJE.....	29
XIV. MEDNARODNA DEJAVNOST.....	31
XV. PODROČJA IN CILJI ORGANIZIRANJA MLADIH V ZSSS.....	32
XV.1 Odbor za mlade ZSSS	32
XV.2 Sindikat Mladi plus.....	32
XV.3 Sindikati mladih v sindikatih, članih ZSSS	33
XVI. CILJI ORGANIZIRANJA SINDIKATA UPOKOJENCEV SLOVENIJE	34
XVII. BILI SMO IN BOMO NA ULICAH	34

UVOD

Beseda sindikat izvira iz grškega jezika σύνδικος oz. syndikos in pomeni urejanje skupnih zadev. Delavci so kmalu že v začetkih procesov industrializacije začutili, da so kot posamezniki nemočni proti lastnikom in oblasti. Edina razumna rešitev je bila v povezovanju na osnovi skupnih interesov. To je bil začetek sindikalizma oziroma boja za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, odnosov, delovnega časa, mezde itd. Skozi nadaljnje procese industrializacije in družbenega razvoja se je vzporedno razvijalo tudi sindikalno gibanje vse do danes. Izredno hiter in močan razvoj novih znanj, tehnologij, modernizacija, robotizacija, komunikacija, informatika, informacijska tehnologija, nove oblike dela so svet naredile globalen z izjemnimi razlikami po višini dohodka. V teh izjemno zahtevnih procesih sindikati ne smemo zaostajati.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) kot reprezentativni sindikat na ravni države se mora prilagoditi in se organizirati tako, da ostane enakopravno močan partner delodajalskim organizacijam in politiki ter s tem zagotavlja ustrezno zaščito delovnopравnih pravic, ki preko sindikalnega varstva in sindikalno-strokovnega dela postavljajo v ospredje interes varstva delavca v najširšem pomenu ter utrditev njegovega položaja v razmerju do delodajalca. Slednje zato, ker je delavec vedno šibkejša stran ter ekonomsko in organizacijsko odvisna oseba. ZSSS je organizacija, ki združuje 22 sindikatov dejavnosti (industrijskih, storitvenih, sindikatov javnega sektorja ter drugih), ki so skladno z akti ZSSS nanjo prenesli naloge za doseganje ciljev določenih s tem programom.

Poslanstvo

Prizadevali si bomo za nenehno izboljševanje gmotnega položaja delavcev in upokoјencev, torej za dostojne plače in dostojne pokojnine, kakovostno in dostopno javno zdravstvo, javno socialno varstvo, javno izobraževanje in vsem dostopno kulturo. Poleg tega si bomo prizadevali za izboljšanje položaja brezposelnih in mladih ter varovanje njihovih pravic. Zato bomo razvijali, krepili strokovne službe in vlagali v znanje z namenom strokovne in učinkovite podpore sindikalnim aktivistom na terenu, kot tudi sindikatom, članom ZSSS ter učinkovitega zastopanja delavskih interesov v socialnem dialogu z delodajalci in državnimi organi.

Vizija

Aktivnosti ZSSS in njenih teritorialnih oblik organiziranosti temeljijo na ohranjanju funkcije najmočnejšega predstavnika in zagovornika pravic delavcev, brezposelnih in upokoјencev v državi. Prizadevali si bomo za graditev humanejše družbe, saj interesi kapitala ne smejo prevladati nad pravicami ljudi. Svojo pogajalsko in akcijsko moč bomo povečevali z visoko strokovnostjo strokovnih služb ZSSS in teritorialnih oblik, aktivnostmi novega včlanjevanja, zagotavljanja reprezentativnosti članov ZSSS ter pravočasnega informiranja in aktiviranja članstva.

Vrednote

Naše vrednote so čut za delavstvo, poštenost, transparentnost, medsebojno spoštovanje, solidarnost, povezanost in visoka poklicna etika. Te vrednote bomo uveljavljali znotraj lastne organizacije, pri organiziranju delavstva in nudenju strokovne podpore članstvu ter dvostranskem in tristranskem socialnem dialogu.

Partnerstvo

ZSSS uveljavlja korektne in poštene medsebojne odnose na podlagi doslednega spoštovanja dogovorjenih pravil delovanja ter etičnega kodeksa. Prisegamo na medsebojno zaupanje in spoštovanje dane besede.

Uspešnost

Sodelovanje, prizadevno in merljivo uspešno delo je temelj dolgotrajne stabilnosti in odličnosti. Svojo uspešnost bomo merili s krepitvijo socialne države in v zakonodaji uveljavljenimi delavskimi interesi, uveljavljanjem standardov socialnega dialoga, korporativne in industrijske demokracije ter uveljavljanjem načela solidarnosti v vseh delih družbe.

Strategija

Zastavljene cilje bomo dosegli s socialnim dialogom na vseh ravneh, vključno z evropsko, z delovanjem v Državnem svetu RS in zavodih socialnih zavarovanj ter drugih institucijah, s sodelovanjem z drugimi sindikalnimi konfederacijami, nevladnimi organizacijami itd. Za doseganje zastavljenih ciljev bomo uporabili vse oblike sindikalnega boja, vključno s stavko.

I. GOSPODARSKA POLITIKA IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

Trajnostni razvoj vključuje razvoj z vidika okolja, demografskih značilnosti, tehnološkega razvoja, socialne stabilnosti, zdravja, konkurenčnosti. Slovenija potrebuje model trajnostnega razvoja, ki bo medgeneracijsko odgovoren in ki bo omogočal ravnovesje med gospodarstvom, socialno varnostjo in okoljem. Višja stopnja gospodarske razvitosti in zaposlenosti je podlaga za izboljšanje socialne varnosti, zmanjšanje socialnega tveganja za najranljivejše skupine, hitrejši razvoj najbolj zaostalih regij in povečanje kakovosti okolja. Višja stopnja gospodarske razvitosti bo zagotovila bolj kakovostno življenje članov sindikatov v ZSSS in drugih državljanov Republike Slovenije.

1. ZSSS bo podpirala gospodarsko politiko, ki bo spodbujala proizvodnjo in prodajo izdelkov z visoko dodano vrednostjo in ki bo spodbujala razvoj kakovostnih delovnih mest. Visoka dodana vrednost se mora odraziti tudi v višjem življenjskem standardu članov sindikatov v ZSSS.
2. Nasprotovali bomo gospodarski politiki, ki bo gradila le na konkurenčnosti podjetij na račun nizkih plač zaposlenih in zmanjševanju pravic delavcev. Zavzemali se bomo za ustvarjanje zelenih delovnih mest, temelječih na zelenih tehnologijah ter za vlaganje v raziskave in razvoj.
3. V ZSSS bomo spodbujali trajnostni razvoj, ki bo zagotavljal pravično medgeneracijsko solidarnost in odgovornost, socialno stabilnost in zdravje, tehnološki razvoj in varstvo okolja.
4. V ZSSS bomo podpirali ukrepe, ki spodbujajo enakomerno gospodarsko razvitost med regijami. Gospodarska razvitost mora biti povezana s stopnjo socialne varnosti, saj se tako zmanjšuje socialno tveganje za najranljivejše skupine.
5. V ZSSS bomo podpirali strateško naravnane razvojne projekte, ki bodo imeli multiplikativne učinke na regionalni in nacionalni ravni.
6. Podpirali bomo spodbude za učinkovito rabo obnovljivih virov energije in odpravo administrativnih ovir na tem področju.
7. Prizadevali si bomo, da trajnostni razvoj temelji na socialni stabilnosti in inovativnosti in ne na ukrepih strogega javnofinančnega varčevanja.
8. Ustrezna fiskalna politika prispeva h gospodarski rasti in trajnostnemu razvoju. V ZSSS bomo podpirali prestrukturiranje javnofinančnih prihodkov in odhodkov v smeri večje razvojne naravnosti in učinkovitosti.
9. Zahtevali bomo nadaljnjo javnofinančno prestrukturiranje v smeri večje obremenitve kapitala in razbremenitve dela (plač) in potrošnje, saj sta delo in potrošnja nadpovprečno davčno obremenjena, kapital pa podpovprečno.
10. Zavzemali si bomo za znižanje davka na dodano vrednost (DDV). Zahtevali bomo, da se DDV vrne na prejšnjo raven ter da se zniža ali ukine DDV na določene izdelke (otroške izdelke, otroško hrano, mleko in mlečne izdelke, kruh ipd.).
11. Zahtevali bomo, da v državni lasti ostanejo deli gospodarstva, ki pomembno vplivajo na življenje prebivalcev Slovenije.
12. V ZSSS bomo prav tako podpirali nadaljnjo krepitev davčnih in inšpekcijskih služb z namenom preprečevanja sive ekonomije in utaj davkov in neplačevanje socialnih prispevkov.

13. V ZSSS si bomo prizadevali za uveljavitev družbene odgovornosti podjetij, ki pomeni odgovornost podjetij za njihove učinke na družbo. Spoštovanje veljavne zakonodaje in kolektivnih pogodb med socialnimi partnerji je predpogoj za izpolnjevanje te odgovornosti.
14. Zahtevali bomo, da se več pozornosti in spodbud nameni razvoju okolja, ki bo zagotavljalo nove oblike podjetništva, kot so socialna podjetja, zadruga, kooperative, ki so v lasti zaposlenih.

II. TRG DELA IN SOCIALNA VARNOST

V prihajajočem mandatnem obdobju 2017–2022 so pred ZSSS na področju trga dela in socialne varnosti nesporno številni izzivi. Vedno večje število starejših ljudi, ki so dolgotrajno brezposelni, nesprejemljiva visoka stopnja brezposelnosti mladih, nestabilnost gospodarstev ter slabšanje socialnih razmer, vključno z vse večjo revščino in neenakostjo, globalizacija, demografski razvoj, digitalizacija, četrta industrijska revolucija in novi poslovni modeli so samo del okoliščin/dejstev, ki bodo v prihodnje krojili delovanje trga dela in obseg pravic zaposlenih.

II.1 Spremembe na trgu dela

Tako se poleg tradicionalnih oblik zaposlovanja (pogodbam o zaposlitvi za določen/nedoločen čas, s polnim delovnim časom), za katere je značilna polna vključenost v sistem socialne varnosti, pojavljajo na trgu dela razne pogodbe, katerih namen je "urediti" opravljanje dela, kot so npr.: pogodbe za „delo na zahtevo“ (*zero hours*), „na poziv“ (*on call*) ali „samo čas letenja“ (*fly-time only*), „projektno delo“ (*portfolio work*), „delo po sistemu vrednotnic“ (*voucher based work*) ter druge civilnopravne pogodbe. Sem sodijo tudi številne oblike pogodbenega dela, kjer delo organizirajo posredniki, kot so „krovna podjetja“ (*umbrella companies*), agencije za samozaposlene, so-zaposlitvene agencije in spletne platforme za črpanje virov iz množic (*crowd sourcing*). V mnogih od teh oblik so delojemalci opredeljeni kot samostojni pogodbeniki, „sodelavci“, „izvajalci“, „partnerji“ ali z drugimi izrazi, iz katerih včasih ni razviden njihov zaposlitveni status. V Sloveniji je veliko takšnih oblik dela pogosto opredeljenih kot samozaposlitev, vendar ne ustrezajo merilom, povezanim s tem statusom, kot so samostojna možnost določanja delovnih nalog ali višine plačila ter lastništvo ustvarjene intelektualne lastnine. Gre za tim. „lažne samozaposlitve“, za katere je značilna nižja stopnja socialne varnosti, pomanjkanje delovnopravne zaščite, celotna podrejenost in odvisnost od naročnika storitev, ... Večina naštetih novih oblik opravljanja dela (razen lažnih samozaposlitev, ki so v Sloveniji zelo razširjen pojav) je sicer danes prisotna predvsem v drugih državah Evropske unije, vendar pa je samo vprašanje časa, kdaj se bodo tovrstne oblike v celoti ali deloma poskušale uveljaviti tudi v Sloveniji. Zlasti s pojavom novih poslovnih modelov, ki so posledica digitalizacije in vedno večje robotizacije delovnih procesov ter uveljavljanja različnih platform za potrošnike/uporabnike storitev lahko pričakujemo vse večjo njihovo prisotnost. In prav je, da je ZSSS kot največja sindikalna centrala in kot aktivni deležnik na trgu dela pripravljena na tovrstne izzive.

Ugotovitve Eurofounda in Mednarodne organizacije dela (MOD) so prepoznala prehod iz tradicionalnih delovnih razmerij v bolj nestandardne oblike zaposlitve v zadnjem desetletju. Mednarodna organizacija dela ocenjuje, da bo imelo preoblikovanje delovnih razmerij, ki poteka, pomembne gospodarske in socialne posledice. Po njenem mnenju tovrstne spremembe prispevajo k vse večjim razlikam med dohodki od dela in produktivnostjo ter morda spodbujajo dohodkovno neenakost. Nesporno pa vplivajo na stopnjo socialne varnosti ljudi in financiranje sistemov socialne varnosti. In Slovenija v prihajajočem mandatnem obdobju ne bo izjema.

Trenutno se vpliva tega razvoja na zaposlovanje, na urejanje delovnih razmerij ne zavedamo v celoti in ga tudi ne moremo natančno predvideti. S tega vidika gledano je težko natančneje predvidevati aktivnosti, ki bi na trgu dela preprečevale dohodkovno neenakost ter vplivale na stopnjo socialne in ekonomske varnosti ljudi.

Ne glede na navedeno in na pomanjkanje zavedanja vpliva prej navedenega na trg dela, se bo ZSSS z namenom preprečevanja negativnih posledic pojavljanja novih oblik dela na ekonomski in socialni položaj delavcev zavzemala za:

- aktivno spremljanje dogajanj na trgu dela in za v okviru socialnega dialoga sprejetje predpisov, ki bodo regulirale "netipične /ne-tradicionalne" oblike opravljanja dela na način, da le-te ne bodo pomenile "nelojalne konkurence" tradicionalnim oblikam opravljanja dela in ki bodo zavarovale interese delovnih ljudi v vseh oblikah zaposlitve;
- zavzemali se bomo, da bodo socialni partnerji, zlasti sindikati, v čim večji meri vključeni tako v spremljanje razmer na trgu dela kot tudi v nastajanje predpisov s področja trga dela, saj bo le na ta način možno doseči učinkovitost sprejetih ukrepov in povečati pravno varnost delovnih ljudi. Pri tem bomo vztrajali, da se temeljni zakoni s področja trga dela lahko spreminjajo samo v okviru socialnega dialoga, predvsem pa s soglasjem sindikatov;
- nasprotovali bomo sistemskim spremembam zakonodaje s področja trga dela, katerih namen je poslabšati ekonomski in socialni položaj delavcev v delovnem razmerju ali ki bi povečevali njihovo negotovost. Zavzemali se bomo za odpravo anomalij na trgu dela in za sprejetje tistih ukrepov in zakonskih rešitev, ki bodo onemogočali, preprečevali in zmanjševali kršitve delovnopravne zakonodaje ter izkoriščanje delavcev. Pri tem bomo zahtevali enako obravnavo vseh skupin delavcev (mladih, starejših, invalidov, ...) ter nediskriminatorno obravnavo vseh delavcev, tudi tistih, ki opravljajo delo v prekarnih oblikah dela, zlasti za določen čas, agencijskih delavcev ter delavcev, ki opravljajo delo v okviru tim. »lažne samozaposlitve«;
- na področju agencijskega dela in "lažnih samozaposlitev" bomo zahtevali vzpostavitev sistema, ki bo preprečeval zlorabo agencijskega dela in statusa samozaposlenih in omogočal njihov stalen prehod v redno delovno razmerje;
- zavzemali se bomo za pravične delovne pogoje in ustrezno socialno varnost za vse delavce, ne glede na obliko opravljanja dela, pri čemer bodo aktivnosti temeljile na nediskriminatornosti in zagotavljanju temeljnih standardov dela. Ekonomija delitve in drugi novi modeli zaposlovanja ne smejo biti razlog za izogibanje plačevanja dostojnih plač ali izpolnjevanja davčnih obveznosti in obveznosti glede socialne varnosti.

II.2 Mladi in starejši delavci na trgu dela

Posebno pozornost je potrebno nameniti povečanju stopnje zaposlenosti med mladimi. Tako se bomo zavzemali za sprejetje ukrepov za boj proti brezposelnosti mladih in zmanjšanje prekarnih oblik dela, v katerih delajo predvsem mladi. Učinkovita obdobja vajeništva in druge kakovostne oblike sistemov učenja na delovnem mestu lahko mladim pomagajo olajšati prehod iz šolanja v zaposlitev, pri tem pa se bomo zavzemali za enakopravno sodelovanje vseh socialnih partnerjev pri izvajanju aktivne politike zaposlovanja mladih.

Na slovenskem trgu dela postaja čedalje večji problem dolgotrajna brezposelnost starejših ljudi. Dejstvo je namreč, da starejši od 50 let, ki izgubijo delo, vse težje najdejo novo, kakovostno zaposlitev in si na ta način poskušajo zagotoviti svojo ekonomsko in socialno varnost. Zato si bomo prizadevali za ustrezno zaščito starejših delavcev, da bodo zmogli ostati na trgu dela do izpolnitve pogojev za starostno upokožitev.

II.3 Znanje in usposobljenost za potrebe trga dela

Potrebno je zagotoviti dostop do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja za vse državljane, vključno s poklicnim izobraževanjem, vseživljenjskim učenjem in priložnostmi za prekvalificiranje in izpopolnjevanje. Za razvoj znanj in spretnosti so potrebni čas in zadostna sredstva, nujne pa so tudi večje in učinkovitejše naložbe v izobraževanje in usposabljanje. Ne smemo namreč prezreti, da tehnološke spremembe lahko spodbudijo pridobivanje znanj in spretnosti, vendar lahko hkrati tudi pospešijo postopek zastaranja znanj in spretnosti delavcev v številnih poklicih. Zato je na tem področju nujno potrebno sprejeti strategijo, ki bo preprečevala negativne posledice tehnoloških sprememb na zaposlene delavce.

II.4 Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja

1. Za vse delavce bosta vedno bolj pomembna prilagodljivost delovne dobe in delovnega časa ter trajnostno ravnotežje med poklicnim in zasebnim življenjem. Potrebno je uskladiti delovne in družinske obveznosti na več področjih, kot so zagotavljanje oskrbe, starševski dopust in družinam prijazna delovna mesta. V tej povezavi ZSSS zahteva oblikovanje celostnega pristopa pri sprejemanju zakonodajnih in nezakonodajnih ukrepov, ki jih je treba uvesti na ustrezni ravni za spodbujanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem. Aktivna vloga socialnih partnerjev mora biti pri tem zagotovljena.
2. Pri usklajevanju zasebnega in poklicnega življenja ima izredno velik pomen razporeditev delovnega časa. Na žalost v ZSSS ugotavljamo, da se na področju spoštovanja predpisov s tega področja ni kaj dosti naredilo. Še vedno so v velikem obsegu prisotne kršitve delovnega časa, tako glede razporejanja kot tudi glede dela preko polnega delovnega časa. Te kršitve pa so tudi izredno težko dokazljive.
3. Zato se bomo zavzemali, da se delovni čas delavcev primarno ureja v okviru socialnega dialoga, ne pa z enostranskimi akti delodajalca. Potrebno je vzpostaviti mehanizme, ki bodo spodbujali učinkovito organizacijo delovnega časa na delovnem mestu.
4. Zahtevali bomo dosledno spoštovanje ureditve delovnega časa, predvideno z zakonom in kolektivnimi pogodbami.

5. Pri preprečevanju zlorab izvajanja predpisov s področja delovnega časa je potrebno dati večji poudarek vključitvi inšpektorata za delo ter kolektivnim delovnim sporom. Zlasti bo potrebno vztrajati, da se spremeni dosedanji način ugotavljanja kršitev inšpektorata za delo in da se da večji poudarek nepričakovanim, nenadnim inšpekcijskim pregledom.

Prej naštetih spremembe in izzivi na trgu dela bodo nedvomno vplivali na obstoječe sisteme socialne varnosti, zlasti na njihovo financiranje/vzdržnost. Če k temu dodamo še nove oblike zaposlovanja in delnega zaposlovanja je izjemno pomembno, da se prouči obstoječe sisteme socialnega varstva, zlasti v smeri zagotavljanja dostojne socialne varnosti brezposelnih oseb in ustvarjanja spodbud za zaposlovanje ljudi, da bodo kot zaposleni v boljšem položaju, ob hkratni zagotovitvi dohodkovne varnosti ljudi, ki ne najdejo dela.

Socialni model mora temeljiti na enotnem razumevanju pomena povečevanja zaposlovanja, družbenega napredka in produktivnosti, saj so to ključni dejavniki za trajnostno in pravično gospodarsko rast, ki koristi vsem. Zaradi tega morata sistem socialne varnosti in trg dela biti prilagodljiva in pripravljena na prihodnost. Predvsem bo potrebno oceniti, ali se sistemi socialne varnosti lahko uspešno soočijo z izzivi, ki jih prinašajo nove spremembe v gospodarstvu in na trgu dela.

Močna rast nestandardnih oblik zaposlovanja, ki jih prinaša digitalizacija, pomeni, da vse večji delež delovne sile ne prispeva v uveljavljene sisteme socialne varnosti. Skupaj z zmanjševanjem tradicionalnih zaposlitev lahko take spremembe povzročijo zmanjševanje prihodkov za uveljavljeno davčno ureditev in sisteme socialne varnosti ter na ta način vplivajo na njihovo učinkovitost. Ti sistemi so namreč odvisni od prihodkov, ki so v glavnem ustvarjeni z davki in dajatvami na plače, pa tudi s sistemi sofinanciranja s strani delodajalcev in zaposlenih ter s tem od visoke stopnje standardnih zaposlitev. Zato bo ZSSS vztrajala, da je pri oblikovanju sprememb sistemov socialne varnosti potrebno zaščititi prihodke in izboljšati splošno kakovost, zanesljivost, dostopnost in učinkovitost sistemov socialnega varstva. Ne smemo namreč prezreti, da izguba učinkovitosti tega sistema resno ogroža obstoječo strukturo socialnega modela. S tem pa tudi načelo solidarnosti.

Zavzemali se bomo za pravično ravnotežje med gospodarsko in socialno politiko ter zahtevali uvedbo ukrepov, ki prispevajo k boju proti revščini, socialni izključenosti in neenakosti. Načelo medgeneracijske solidarnosti mora biti še nadalje temeljno načelo delovanja socialnih sistemov.

III. PRAVNA VARNOST

III.1 Pravna varnost v okviru institucij sistema

Nesporno je temelj vsake pravne varnosti poleg jasne, razumljive, pregledne, predvidljive in nedvoumne zakonodaje tudi učinkovito delovanje sodnih in inšpekcijskih ter drugih državnih

organov, dostopnost do pravnih sredstev ter časovno trajanje tako upravnih kot tudi sodnih postopkov.

Zaradi znižanja števila zaposlenih v državnih nadzornih in sodnih organih je njihovo delo nesporno oteženo. Če k temu dodamo še dejstvo, da nekateri inšpekcijski organi delujejo že vrsto let na podlagi nespremenjenih, utečenih metodah dela, ki so jih delodajalci že dodobra spoznali in se na njih pripravili, lahko hitro ugotovimo, da se pod vprašaj postavi učinkovitost dela raznih inšpekcij. Od njihove učinkovitosti ter medsebojne povezanosti pa je odvisna tudi stopnja pravne varnosti v Sloveniji in zaupanje v pravno državo. Zlasti to velja za Inšpektorat RS za delo, ki je, skupaj z davčno inšpekcijo, temeljni inšpektorat s področja spoštovanja temeljnih pravic delavk in delavcev. Nesporno na učinkovitost Inšpektorata RS za delo vpliva njegova kadrovska podhranjenost (zlasti če upoštevamo število registriranih pravnih subjektov/delodajalcev), vendar pa bi bilo pod nujno potrebno spremeniti tudi način dela inšpektorata.

1. ZSSS se bo zavzemala za spremembo zakonodaje, ki bo omogočila večje pristojnosti inšpektorjev, večji poudarek nenajavljenim in nenadnim inšpekcijskim pregledom ter povečevanju vpliva socialnih partnerjev, zlasti sindikatov, na delo, učinkovitost in usmeritve inšpektorata za delo.
2. Inšpektorat za delo mora v prvi vrsti ostati prekrškovni organ, morebitne svetovalne funkcije pa naj bodo usmerjene v preprečevanje kršitev in se nikakor ne smejo opravljati v škodo kvalitete in učinkovitosti dela inšpektorata ali pa morda celo nastopati pred izrekom sankcije v primeru ugotovljene kršitve.
3. Zahtevali bomo uvedbo dodatnih sankcij, ki bodo imele vpliv predvsem na poslovanje delodajalca oziroma na poslovno okolje, v katerem ta deluje. Tudi s prepovedjo (določeno časovno obdobje) opravljanja bodisi določene dejavnosti bodisi določene funkcije. Predvsem pa bomo zahtevali ugotavljanje odgovornosti odgovornih oseb v primerih, ko je prišlo do kršitve temeljnih pravic delavk in delavcev.
4. Zavzemali se bomo za sprejem ukrepov, vključno s spremembo zakonodaje, ki bodo povečali učinkovitost kaznovanja kršiteljev delovnopravne in socialne zakonodaje ter omogočila večjo zaščito predstavnikov zaposlenih pri delodajalcu v zvezi z opravljanjem njihove funkcije ter za spremembo prepisov, ki bodo omogočili pooblaščenecem, predstavnikom socialnih partnerjev, zaposlenim za zastopanje svojih članov v delovnopravnih in socialnih sporih, upravičenost do obračunavanja in refundacije stroškov postopka na enak način in v enaki višini kot odvetniki.

Ugotavljamo, da mnogi delavci ne prejmejo plačila za opravljeno delo. To se dogaja predvsem pred stečajem delodajalca, v nekaterih primerih zaposleni ne prejmejo plačila po več mesecev. Taka ravnanja zahtevajo spremembe zakonodaje.

1. Zato se bomo zavzemali za spremembo zakona o jamstvenem in preživitinskem skladu, in sicer tako, da bi se uvedel institut nadomestila neizplačanih oz. premalo izplačanih plač. S tem bi zaposlenim delavcem v mesecih pred stečajem podjetja omogočili vsaj minimum socialne varnosti.
2. Predlagali bomo za spremembo zakonodaje, ki bi omogočila poplačilo terjatev delavcev iz stečajne mase pred vsemi drugimi upniki. Torej tudi pred državo in bankami.

3. V okviru stečajnega postopka se bomo zavzemali tudi za povečanje učinkovitosti dela stečajnih upraviteljev, zmanjšanja dolgotrajnosti stečajnega postopka, večanja možnosti, da bi stečajni dolžnik (ali pa vsaj njegov del) pod drugim lastnikom nadaljeval z opravljanjem dejavnosti, s čimer bi se skrajšalo obdobje brezposelnosti posameznih delavcev, ki so izgubili delo zaradi uvedbe stečajnega postopka ter predlagali določitev roka, v katerem mora stečajni postopek bit zaključen.
4. V okviru lastniških prevzemov podjetij bomo podpirali spremembe prevzemne zakonodaje, ki bo skladno z evropskimi predpisi o prevzemih (Direktiva 2004/25/ES, Direktiva 2001/23/ES) in zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju zagotovila večjo informiranost zaposlenih, večjo transparentnost prevzemnega postopka ter zmanjšanje zlorabe prevzemne zakonodaje.
5. Prav tako se bomo zavzemali za usklajeno delovanje inšpekcijskih služb, zlasti v primerih izreka denarnih sankcij s strani Inšpektorata RS za delo. Ekonomske in socialne pravice ljudi morajo postati enakovredne interesom kapitala, njihovi kršitelji pa hitro in učinkovito kaznovani.

Pri oblikovanju in uresničevanju zakonodaje je potrebno upoštevati določbe resolucije o normativni dejavnosti ter zasledovati cilj uresničevanje pravice do sojenja v razumnih rokih ter oblikovanja sistemskih ukrepov, ki bodo pripomogli k poenotenju sodne prakse. Delovnopравни in socialni spori morajo imeti še nadalje prednost pred drugimi spori.

III.2 Pravna varnost članov sindikatov v ZSSS

ZSSS bo v interesu pravne zaščite članov, sindikalnih zaupnikov, funkcionarjev sindikatov in organizacij sindikatov, ki so združeni v ZSSS, območnim oz. regionalnima organizacijama zagotavljala brezplačno pravno pomoč. Glede na interese članstva pa se lahko nudi tudi odplačna pravna pomoč. Zavzemali se bomo za spremembo sistema plačila sodnih taks v delovnopravnih sporih, zlasti na področju premoženjskih zahtevkov.

IV. POLITIKA IN SISTEM PLAČ

Plače večini delavcev predstavljajo glavni vir dohodka, s čimer definirajo njihov materialni položaj, življenjski standard, dostojnost življenja in vključenost v družbo. Plače imajo poleg ekonomske in socialne tudi pomembno motivacijsko funkcijo, zaradi česar sta plača in nagrajevanje pomembna motivacijska dejavnika, ki spodbujata posameznika k boljšemu delu.

V ZSSS ostro nasprotujemo zmanjševanju plač in temu, da se postavlja v ospredje le vidik, da plače predstavljajo strošek tako v podjetjih kot v proračunih na ravni države, zanemarja pa se ostale funkcije plače. Prav tako nasprotujemo prepričanjem, da je zmanjševanje stroškov dela edini način za izboljšanje konkurenčnosti in dobičkonosnosti, saj to kaže na odnos do dela in zaposlenih. V ZSSS bomo pristopiti k celostni prenovi plačnega sistema v zasebnem sektorju in k uskladitvi zneskov osnovnih in najnižjih osnovnih plač, da bi se te bolj prilagodile dejanskim

izplačilom v praksi. Tako bi dobili najnižjo ceno dela za posamezne tarifne razrede, s čimer bi se približali razvitim zahodnim plačnim modelom.

1. V ZSSS si bomo prizadevali, za pregleden plačni sistem, ki bo določal ceno dela posameznega delovnega mesta in ki bo na novo definiral realno ceno dela po posameznih tarifnih razredih.
2. Zahtevali bomo, da je plačni sistem pregleden, tako da si bo vsak delavec lahko sam izračunal plačo. V ZSSS se bomo še naprej zavzemali za stabilno in realno rast plač zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju.
3. Zahtevali bomo, da se plače usklajujejo tako s celo inflacijo kot tudi z delom rasti produktivnosti dela.
4. Zavzemali se bomo za davčno razbremenitev dela in za zmanjšanje davčnih obremenitev bruto plač in ostalih prejemkov iz delovnega razmerja.
5. Prizadevali si bomo za dvig minimalne plače na dostojno raven, saj dosedanja vrednost minimalne plače ne zagotavlja dostojnega življenja delavcu in njegovi družini.
6. Prizadevali si bomo za odpravo vseh vrst plačnih vrzeli.
7. Zahtevali bomo spremembe zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, s katerim naj se uvede obvezna delitev dobička med zaposlene. Poleg tega bomo zahtevali opredelitev ustreznega razmerja za delitev ustvarjenega dobička, ki naj pripada lastnikom kapitala, zaposlenim in razvoju podjetja.

V. SOCIALNA POLITIKA, ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO - INVALIDSKO ZAVAROVANJE

V.1 Zdravstveno zavarovanje

Obvezno zdravstveno zavarovanje je temelj socialne varnosti delavcev in socialne države. Omogoča dostopnost popolnega zdravstvenega varstva oziroma zdravstvenih storitev na podlagi prispevkov, ki jih delavci plačujemo iz svoje bruto plače in premije dopolnilnega prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja. Zdravje ne sme postati privilegij bogatih. Doslej je obvezno zdravstveno zavarovanje prebivalstvu zagotavljalo raven zdravstvenega varstva, primerljivo z razvitimi evropskimi državami. Zdravstvena blagajna pri Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS), v katero se stekajo prispevki, vedno težje krije stroške popolnega zdravstvenega zavarovanja. Zaradi staranja prebivalstva naraščajo hitreje od rasti plač in cen. Ne pristajamo na morebitno privatizacijo zdravstva in zdravstvenega zavarovanja, kajti to lahko poslabša dostopnost zdravstvenih storitev za dohodkovno šibkejšo. Zavzemamo se za solidarnost v zdravstvenem zavarovanju med zdravimi in bolnimi ter med starimi in mladimi. Soočeni smo z dobro organiziranimi interesnimi skupinami, ki zahtevajo zdravstveno reformo, ki bo temeljila na delitvi košarice pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, tako da bodo privatne zavarovalnice prevzele najbolj dobičkonosni del zdravstvenega varstva (primarno zdravstveno varstvo). Najdražje zdravstvene storitve in zdravstveno varstvo starejših od 65 let, kjer je dobička manj, pa naj bi ostale v obveznem zdravstvenem zavarovanju. Sindikati in

delodajalci kot predstavniki plačnikov prispevkov moramo ostati v organih upravljanja ZZZS. Naša prizadevanja bodo šla v smeri:

V.1.1 Zdravstvena reforma le s soglasjem socialnih partnerjev

Uveljavljali bomo načelo, da je potrebno soglasje socialnih partnerjev v ekonomsko-socialnem svetu (ESS) o temeljnih vprašanjih vsake zdravstvene reforme.

V.1.2 Solidarnost v zdravstvenem zavarovanju

Pravico do solidarnosti v enotnem obveznem zdravstvenem zavarovanju bomo pogojevali z dosledno izterjavo prispevkov vseh kategorij zavarovancev in z izenačitvijo prispevne stopnje vseh kategorij aktivnih zavarovancev. Zavračamo socialno kapico, ki bi omejevala prispevke od visokih plač in zavarovalnih osnov. ZSSS se bo zavzemala za medgeneracijsko solidarnost vseh zavarovancev.

V.1.3 Vzdržnost zdravstvenega zavarovanja

Zahtevali bomo, da proračun od javne zdravstvene blagajne prevzame financiranje vsega, kar sodi med dolžnosti lastnikov zdravstvenih zavodov in ne zdravstvenega zavarovanja (pripravništva, sekundariata in specializacij). Prav tako bomo zahtevali, da tudi v Sloveniji državni proračun sofinancira program zdravstvenega varstva za socialno šibkejšo po prispevni stopnji enaki delavski.

V.1.4 Dostojna socialna varnost v času bolniške odsotnosti z dela

Zahtevali bomo, da obvezno zdravstveno zavarovanje zagotavlja nadomestila plač v vsem času bolniške odsotnosti z dela, ki ni pokrit s kolektivnimi pogodbami. Denarna nadomestila morajo zagotavljati že doseženo raven socialne varnosti. Zahtevali bomo predpise, ki bodo bolnemu delavcu/delavki zagotovili denarno nadomestilo tudi v času delodajalčeve insolventnosti.

V.1.5 Organi upravljanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) za njegovo avtonomijo

Struktura organov upravljanja ZZZS mora odražati strukturo vplačanih prispevkov. Zahtevali bomo, da sindikati v njih zastopamo interese delavcev/aktivnih zavarovancev v deležu delavskih prispevkov v prihodkih ZZZS. V postopkih volitev bomo predlagali kandidate za predstavnike aktivnih zavarovancev v organih upravljanja ZZZS, da skrbijo za namensko, smotrno in učinkovito uporabo s prispevki zbranimi sredstvi. Nasprotovali bomo vključitvi javne zdravstvene blagajne v integralni proračun, saj je vlada zaradi svoje dvojne vloge (lastnica bolnišnic) v konfliktu interesov. ZZZS mora razviti svojo vlogo aktivnega kupca, ki ni zgolj razdeljevalec denarja, ampak bo samostojno razvijal sistem plačil zdravstvu za program zdravstvenih storitev, skluden z dejanskimi potrebami prebivalstva ter bo pri tem v imenu in za račun svojih zavarovancev skrbel za kratke čakalne dobe in kakovostne zdravstvene storitve. Naši predstavniki v organih upravljanja ZZZS bodo zato uveljavljali takšno upravljanje javne zdravstvene blagajne, da bodo prioriteta skrajšanje čakalnih dob na zdravstvene storitve in njihovo plačevanje na podlagi kakovosti oziroma varnosti in produktivnosti zdravljenja.

V.2 Dolgotrajna nega

Podprli bomo uvedbo novega obveznega zavarovanja za dolgotrajno nego, ko bodo za to izpolnjeni naslednji pogoji: realen nabor storitev in vzpostavljena javna mreža njihovih izvajalcev v vseh regijah ter s socialnimi partnerji v ESS dogovorjen vzdržen sistem financiranja.

V.3 Pokojninsko-invalidsko zavarovanje

Obvezno pokojninsko-invalidsko zavarovanje je temelj socialne države. Preprečuje revščino na starost. Starostna pokojnina, odmerjena na podlagi od bruto plače obračunanih prispevkov, je enako kot plača plačilo za opravljeno delo. Pokojninska reforma je lahko legitimna zgolj s soglasjem socialnih partnerjev v ESS. Denarna nadomestila delovnih invalidov so prenizka. Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje ni zagotovljeno številnim delavcem v zasebnem sektorju, v javnem sektorju pa država z interventnimi predpisi znižuje višino premij. Zagotovljena je finančna vzdržnost javne pokojninske blagajne do leta 2025. V letu 2016 se je začel socialni dialog o Beli knjigi o pokojninah, ki predlaga spremembe pokojninskega sistema za finančno vzdržnost po letu 2020.

V.3.1 Pravični upokojitveni pogoji in dostojna pokojnina v prvem pokojninskem stebru

Uveljavljali bomo načelo soglasja socialnih partnerjev v ESS o temeljnih vprašanih pokojninske reforme. Mednje na prvem mestu prištevamo upokojitvene pogoje, ki prebivalstvu omogočajo izpolnitev upokojitvenih pogojev za starostno pokojnino brez odbitkov. Vztrajali bomo, da delovna doba 40 let prebitih na delu omogoča pridobitev polne starostne pokojnine brez odbitkov. Zvišanje dejanske upokojitvene starosti je primerno spodbujati le z ekonomskimi spodbudami in s prilagajanjem tehnologije in organizacijo dela spremembam delovne zmožnosti zaradi starosti in ne s trajnimi odbitki od pokojnine. Zahtevali bomo pravno varnost ne le za pridobljene pravice, ampak tudi za pravice v nastajanju, kakršna je pokojninska doba, pridobljena po predpisih, veljavnih v posameznem obdobju.

V.3.2 Dostojna pokojnina

Dostojna starostna pokojnina iz javne pokojninske blagajne za 40 let pokojninske dobe naj bo postopoma odmerjena v višini 70-odstotnega nadomestitvenega razmerja do zadnje plače. V pokojninskem sistemu je potrebno ohraniti elemente solidarnosti za preprečevanje revščine na starost s prerazporejanjem sredstev v skupni pokojninski blagajni do zajamčene ravni. Nasprotovali bomo omejevanju usklajevanja pokojnin, ki trajno zmanjšuje njihovo kupno moč. Starostna pokojnina, odmerjena za 40 let pokojninske dobe in od najnižje pokojninske osnove, mora dosegati vsaj prag revščine. Nasprotovali bomo socialni kapici pri plačevanju prispevkov, ker ruši solidarnost v pokojninskem sistemu. Zahtevali bomo finančno disciplino pri plačevanju prispevkov. Da bi spodbudili zgodnejši vstop mladih in podaljšanje delovne dobe starejših, bomo zahtevali davčne olajšave delodajalcem, ki jih zaposlujejo. Dostojnost pokojnin v prihodnosti, ko bo še bolj neugodno razmerje med številom upokojujev in številom zavarovancev, je treba zagotoviti tudi z demografskim skladom. Določiti je treba zadostne stalne vire za njegovo polnjenje.

V.3.3 Dostojna socialna in pravna varnost delovnih invalidov

Zahtevali bomo dostojno odmero denarnih nadomestil delovnim invalidom in vključitev strokovnjakov za zaposlitveno ter poklicno rehabilitacijo v postopke ugotavljanja preostale delovne zmožnosti in odpuščanja delovnih invalidov. Pomagati morajo delovnim invalidom in delodajalcem pri prilagajanju delovnega mesta in ohranitvi delovnih mest za invalide oziroma pri poklicni rehabilitaciji.

V.3.4 Zadostne pokojninske rente v drugem pokojninskem stebru

Zavzemali se bomo za uveljavitev kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja za vse zaposlene ob hkratnem povišanju olajšav podjetjem in posameznikom pri vplačilih in posameznikom pri izplačilih rente. Zahtevali bomo povišanje davčnih olajšav, da bi premije tega zavarovanja zagotavljale ciljno nadomestitveno razmerje med plačo in pokojninsko rento iz drugega pokojninskega stebra (15 %). Zahtevali bomo predpise za znižanje priznanih stroškov in provizij izvajalcev zavarovanja. Zahtevali bomo, da sindikati v imenu zavarovancev nadziramo izvajanje pokojninskega načrta. Pod temi pogoji bomo spodbujali sklepanje podjetniških kolektivnih pogodb za dodatno pokojninsko zavarovanje. Uvedli bomo register vseh kolektivnih pogodb za sklenitev pogodbe o oblikovanju pokojninskega načrta med sindikatom in delodajalcem za njihovo izboljšanje.

V.3.5 Poklicno pokojninsko zavarovanje

Pogajali se bomo za pravične merila in kriterije za ugotavljanje delovnih mest, pri katerih je obvezno poklicno zavarovanje. Zahtevali bomo presojo težavnosti, škodljivosti in drugih omejitev na teh delovnih mestih.

V.3.6 Organi upravljanja ZPIZ

ZSSS bo predlagala svoje kandidate v organe upravljanja Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ), da bi v njih uveljavljali interes delavcev. Sestava mora odražati strukturo prihodkov ZPIZ.

VI. SOCIALNI DIALOG IN KOLEKTIVNA POGAJANJA

Socialni dialog je bistven element evropskega socialnega modela in eno izmed osnovnih sredstev za doseganje ciljev socialne države. Socialnim partnerjem se skozi socialni dialog omogoča, da aktivno sodelujejo pri oblikovanju ekonomskih in socialnih politik, s tem pa je tudi večja verjetnost socialnega miru. Uspešnost socialnega dialoga in doseganje ciljev socialne države je v prvi vrsti odvisno od kvalitete in usposobljenosti socialnih partnerjev, pogojev za njihovo delo, njihove neodvisnosti in enakopravnosti.

ZSSS je kot članica Evropske konfederacije sindikatov v Sloveniji edina sindikalna organizacija, ki lahko aktivno sodeluje v evropskem socialnem dialogu in s tem vpliva na vsebino evropskih socialnih sporazumov, ki bi morali predstavljati temelj kolektivnega dogovarjanja in ki določajo

smernice razvoja trga dela. Članstvo v Evropski konfederaciji sindikatov, zastopanost v raznih svetovalnih odborih Evropske komisije, evropskem ekonomsko socialnem odboru, Evropski komisiji za varnost in zdravje pri delu ter v drugih mednarodnih organizacijah/telesih/organih, kakor tudi povezovanje in sodelovanje z drugimi mednarodnimi institucijami ter s sindikati tako iz Evropske unije kot tudi iz regije, dajejo ZSSS širino delovanja, prepoznavnost, možnost pravočasne seznanitve z novostmi in izkušnjami drugih, predvsem pa omogočajo uspešno delo in doseganje zastavljenih ciljev. Socialni dialog je tudi močan instrument za skupno reševanje problemov, ki zagotavlja podjetjem in zaposlenim stabilno okolje, v katerem lahko uspevajo, prispeva pa tudi k predvidevanju in uspešnemu obvladovanju sprememb. Nesporo socialni dialog, ki temelji na medsebojnem spoštovanju in iskanju kompromisov tako med socialnimi partnerji kot tudi med socialnimi partnerji in vlado, predstavlja učinkovito sredstvo za uveljavljanje interesov naših članov na vseh ravneh našega delovanja.

Na ravni države je ESS osrednje mesto socialnega dialoga, zato je država dolžna sprejeti ustrezne mehanizme, ki bodo ta dialog omogočale in ga krepile. V okviru ESS se bomo zavzemali za konstruktiven dialog, za pravočasno vključitev ESS v nastajanje predpisov ali v sprejetje ukrepov, ki posredno ali neposredno zadevajo ekonomsko-socialni položaj ljudi. Z mnenji ESS bi morala pristojna telesa državnega zbora in državnega sveta biti seznanjena pred sprejemanjem odločitev.

Posebno pozornost bomo namenili izobraževanju in usposabljanju deležnikom socialnega dialoga na vseh ravneh. Dovzetni bomo za predloge civilne sfere, pri čemer pa bomo jasno razločevali civilni dialog od socialnega dialoga. Kolektivna pogajanja krepijo odnose med delodajalci in sindikati ter omogočajo večjo uspešnost podjetij. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti so temelj za urejanje odnosov med delavci in delodajalci.

Za učinkovit, usklajen, kakovosten in transparenten socialni dialog, tako na državni ravni kot na ravni posameznega delodajalca, je potrebno vzpostaviti in razvijati medsebojno zaupanje in spoštovanje socialnih partnerjev, njihovo neodvisnost, oblikovati pogoje za njihovo delo ter oblikovati in vzpostaviti sistem, ki bo socialnim partnerjem omogočal aktivno udeležbo v procesu družbenega in ekonomskega razvoja države. Samo tako bo namreč moč doseči uravnoteženje gospodarskih ciljev konkurenčnosti s socialnimi cilji družbene kohezivnosti.

Zato si bomo v ZSSS prizadevali za:

- avtonomijo in neodvisnost socialnih partnerjev ter spoštovanje in izvajanje dogovorjenega v kolektivnih pogodbah in sklenjenih sporazumih,
- pravočasno vključevanje socialnih partnerjev v proces nastajanja zakonodaje oziroma nastajanja njenih sprememb ter za spoštovanje resolucije o normativni dejavnosti. Pri ključnih vprašanjih, v za sindikate izjemno pomembnih zakonih (npr. zakon o delovnih razmerjih, zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvena zakonodaja, ...) bomo zahtevali soglasje sindikatov pred sprejemom zakona,
- objavo evropskih okvirnih sporazumov v uradnem listu RS in njihovo čim hitrejšo vključitev/prenos v kolektivne pogodbe,
- za spoštovanje in negovanje tradicije močnega socialnega dialoga v slovenskem prostoru,

- usklajevanje interesov socialnih partnerjev na ekonomskem in socialnem področju ter za uresničevanje načela solidarnosti v vseh segmentih družbenega razvoja države,
- spoštovanje konvencij MOD in drugih mednarodnih aktov ter zakonov s področja ustanavljanja in delovanja sindikatov,
- spodbujanje razvoja socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja na vseh ravneh ter pravične porazdelitve stroškov socialnega dialoga,
- spremembe zakona o kolektivnih pogodbah, ki bodo odpravile sedanje ovire za sklepanje kolektivnih pogodb, spodbujale interes socialnih partnerjev za kolektivna pogajanja, omogočile večjo pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami,
- da izplačevanje prejemkov in povračil stroškov iz dela in v zvezi z delom ter določanje plačne politike ostane sestavina kolektivnega pogajanja
- za oblikovanje skupnih stališč glede posameznih institutov, ki so predmet kolektivnega dogovarjanja ter za oblikovanje skupne strokovne pogajalske skupine za kolektivne pogodbe dejavnosti.

VI.1 Ekonomsko-socialni svet

ZSSS je pomemben partner na področju socialnega dialoga v državi. Najvidnejša in najpomembnejša vloga ZSSS kot socialnega partnerja je v delu ESS. ESS je tristranski organ socialnih partnerjev in vlade, ustanovljen zato, da obravnava vprašanja in ukrepe, povezane z ekonomsko in socialno politiko in druga vprašanja, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev.

Področja delovanja: Temeljna področja delovanja ESS so predvsem: socialni sporazum, socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, kot so pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nadomestila in drugo, problematika zaposlovanja in delovnih razmerij, sistem kolektivnega dogovarjanja, cene in davki, ekonomski sistem in ekonomska politika, pravna varnost itd.

ZSSS si bo prizadevala in delala vedno v korist članstva oz. vseh delojemalcev. Pri tem bodo sodelovali tako člani ESS kot ostali izvršni sekretarji in strokovni sodelavci. Če bo potrebno bomo sodelovali tudi z zunanjimi strokovnjaki in drugimi sindikati.

VI.2 Državni svet Republike Slovenije

Člani državnega sveta, ki so člani sindikatov ZSSS, bodo v državnem svetu dosledno uveljavljali stališča, ki so v skladu s programom naše organizacije in odločitvami sindikatov, članov ZSSS, še zlasti v zakonodajnih postopkih in odločno nasprotovali vsemu, kar bi ogrožalo delavske in socialne pravice.

VI.3 Predstavniki ZSSS sodelujejo še v naslednjih organizacijah in organih:

- skupščina ZZZS

- upravni odbor ZZZS
- območni odbori ZZZS
- upravni odbor ZPIZ
- Zavod za zaposlovanje Republike Slovenije
- Kapitalska družba, d. d. (KAD)
- Slovenski državni holding, d. d. (SDH)
- Modra zavarovalnica, d. d.
- Strokovni svet Republike Slovenije za izobraževanje odraslih
- Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje
- Center RS za poklicno izobraževanje (CPI) - Področni odbori za poklicne standarde
- Statistični urad Republike Slovenije
- Nadzorni odbor za Operativni program strukturnih skladov 2014–2020
- Evropski ekonomsko-socialni odbor
- Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop)
- Evropska fundacija za *izboljšanje življenjskih in delovnih razmer*
- *Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu*
- Svetovalni odbor za poklicno usposabljanje (Evropska komisija) (ACVT)
- Svetovalni odbor za prosto gibanje delavcev (Evropska komisija) (ACFMW)
- Svetovalni odbor za zdravje in varnost pri delu (Evropska komisija) (ACSH)
- Odbor Evropskega socialnega sklada
- Evropska konfederacija sindikatov
- Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)
- Regionalni svet Solidarnost, ki združuje sindikalne centrale s prostora nekdanje Jugoslavije.

V vseh zgoraj navedenih institucijah bomo spoštovali in uveljavljali naše interese.

VII. SODELOVANJE DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU

V gospodarskem okolju Slovenije so dobro vodena tista podjetja, ki služijo ne le delničarjem in trgu, ampak tudi družbi in zaposlenim. Naš cilj je, da bodo vodena uravnoteženo, upoštevaje tako ekonomske kot tudi socialne interese. Ekonomski interesi ne smejo prevladovati nad interesi zaposlenih. Delavci v podjetjih naj bodo upoštevani kot sodelavci, ki ustvarjajo novo vrednost, za katero je podjetje ustanovljeno. Sodelovanje delavcev pri upravljanju mora biti zagotovljeno v slovenskih podjetjih kot tudi v mednarodnih podjetjih, ki delujejo na območju Evropske unije.

Sodelovanje sindikatov in drugih oblik delavskih predstavništev je predpogoj za učinkovito in uspešno zastopanje interesov zaposlenih v podjetjih in organizacijah, kjer so zaposleni. Danes lahko na žalost ugotovljamo, da so se ponekod sveti delavcev in delavski predstavniki v nadzornih svetih oddaljili od sindikatov in s tem od interesov zaposlenih.

Zato je nujno, da sindikati v ZSSS na vseh ravneh naše organiziranosti vzpostavimo proaktiven odnos do soupravljanja delavcev in ponovno poskušamo aktivno delovati tako znotraj svetov delavcev kot tudi z njihovo pomočjo v odnosu do uprav podjetij. Sklepanje dogovorov o

medsebojnem sodelovanju med sveti delavcev in sindikati ter o skupnem nastopanju je nesporno korak v smeri učinkovitega zastopanja interesov tako članov sindikatov v ZSSS kot tudi vseh zaposlenih. Učinkovito medsebojno sodelovanje pa lahko tudi pripomore k povečevanju članstva v sindikatih.

V ta namen bomo:

- pridobili natančne podatke o delujočih svetih delavcev, njihovih članih in mandatih v podjetjih in zavodih, kjer imajo sindikati v ZSSS svoje člane,
- si prizadevali za izvedbo volitev v svete delavcev v vseh podjetjih, kjer obstaja zakonska podlaga za njihovo oblikovanje,
- pri volitvah svetov delavcev kandidirali naše najboljše kadre, ki imajo zaupanje tudi med nečlani sindikata in seveda potrebno znanje,
- v naše aktivnosti vključevali vse tiste naše člane, ki so člani svetov delavcev in delavski predstavniki v nadzornih svetih podjetij,
- v bazi podatkov o članih vodili tudi podatke o tem, kateri naši člani so člani svetov delavcev in drugih delavskih predstavništev,
- v zainteresiranih sindikatih, članih ZSSS oblikovali in sprejeli akte in programske dokumente, v katerih bomo opredelili pravice in obveznosti članov, ki so izvoljeni v organe delavskih predstavništev ter jih vključevali v oblike in metode svojega delovanja,
- nudili strokovno in drugo pomoč tistim članom, ki so izvoljeni v organe delavskih predstavništev.

VII.1 Organizacijsko bomo povezali svete delavcev v ZSSS

Sveti delavcev v podjetjih, kjer imajo sindikati v ZSSS svoje člane, delujejo nepovezano in so brez ustrezne strokovne pomoči ali pa to dobivajo od strokovnih služb delodajalca ali drugih zunanjih strokovnih inštitucij, ki ne zastopajo sindikalnih stališč do tega področja. Dodaten problem predstavlja tudi dejstvo, da se v svete delavcev ne predlaga delavce, člane sindikatov ZSSS.

V ZSSS bomo pristopili k ustanovitvi lastne organizacijske povezave svetov delavcev, ki delujejo v podjetjih in zavodih, kjer imajo sindikati v ZSSS svoje člane.

V okviru tega bomo:

- zagotavljali svetovalno dejavnost svetom delavcev skladno z določbami zakona,
- načrtovali in izgrajevali sistem izobraževanja za potrebe članov svetov delavcev in delavskih predstavnikov pri njihovem delovanju, v nadzornih svetih in upravnih odborov gospodarskih družb in ga izvajali v okviru izobraževalnih aktivnosti na ravni ZSSS,
- zagotavljali kvalitetno izmenjavo izkušenj med člani organov delavskih predstavništev,
- izvajali strokovno proučevanje sistema delavskega soupravljanja, pri tem sodelovali z zunanjimi strokovnimi in znanstvenimi inštitucijami s tega področja ter z Evropsko konfederacijo sindikatov,
- pripravljali in izvajali projekte, ki so namenjeni razvoju delavskega soupravljanja v državi in na ravni EU.

VII.2 Evropski sveti delavcev

Prost pretok kapitala, blaga in storitev, zlasti pa spremembe v lastniških strukturah podjetij so povzročile, da je vse več slovenskih podjetij, ki imajo svoje povezane družbe v državah, članicah EU, v Sloveniji pa so mnoga podjetja mednarodnih družb iz EU. V teh mednarodnih družbah s sedežem v Sloveniji lahko zaposleni na podlagi zakona o evropskih svetih delavcev in Direktivi 2009/38 ES ustanavljajo evropske svete delavcev, vendar jih, razen redkih izjem, še ni.

Zato bomo v ZSSS izvajali aktivnosti za dosledno izvedbo zakona o evropskih svetih delavcev in Direktive 2009/38 ES, ki urejata področje delavske participacije v mednarodnih družbah, ki imajo sedež ali svoja kapitalsko povezana podjetja v Sloveniji.

V ta namen bomo:

- v mednarodnih družbah, kjer imajo sindikati v ZSSS svoje člane, preverili izpolnjevanje pogojev za izvedbo postopkov za izvolitev evropskega sveta delavcev,
- izvedli postopke volitev evropskega sveta delavcev v vseh mednarodnih družbah s sedežem v Sloveniji, kjer so za to izpolnjeni pogoji na podlagi zakona o evropskih svetih delavcev,
- izvolili in vključili v evropske svete delavcev mednarodnih družb, ki imajo svoja podjetja v Sloveniji, predstavnike iz teh podjetij,
- preko delovanja v evropskih svetih delavcev povezali sindikate, ki delujejo v mednarodnih družbah,
- vključili naše člane evropskih svetov delavcev v izobraževalne aktivnosti, ki jih izvajamo v ZSSS, v Evropski konfederaciji sindikatov in drugih izobraževalnih inštitucijah EU.

Ena izmed večjih pomanjkljivosti sedanje ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju je nedorečenost in pomanjkanje ureditve tega področja v zavodih. V Sloveniji so z zakonom določeni načini in pogoji za sodelovanje zaposlenih pri upravljanju v gospodarskih družbah, ni pa še ta ustavna pravica uzakonjena tudi za delavce, zaposlene v zavodih. Zato se določbe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju za zaposlene v javnih zavodih uporabljajo smiselno, kar pa povzroča nemalo težav v praksi. Navsezadnje pa lahko rečemo, da tudi zaradi tega sodelovanje delavcev pri upravljanju v zavodih ni razvito tako kot bi lahko in tudi moralo biti.

Zato se bomo zavzemali za sprejem posebnega zakona, ki bo tudi zaposlenim v zavodih v polnem obsegu zagotovil izvajanje njihove ustavne pravice do sodelovanja pri upravljanju ter takoj po sprejetju zakona o sodelovanju zaposlenih pri upravljanju v zavodih izvajali usposabljanje sindikalnih zaupnikov za učinkovito uresničevanje soupravljalских pravic, ki jih bo določil zakon.

VII.3 Sveti delavcev morajo učinkovito izvajati svoje naloge na področju varnosti in zdravja pri delu

Sveti delavcev oz. delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu so z zakonom o varnosti in zdravju pri delu pridobili še večjo odgovornost pri obravnavi in razreševanju vseh vprašanj, ki zadevajo varno in zdravo delo v podjetjih. Zakon opredeljuje skupno obveznost delodajalcev in delavcev oz. njihovih predstavnikov, da se morajo o vseh vprašanjih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati ter soodločati v skladu s tem zakonom in zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Vendar sveti delavcev praviloma ne poznajo svojih nalog in pristojnosti na področju varnosti in zdravja pri delu, predvsem pa niso usposobljeni za delo na tem področju.

Zato bomo v ZSSS izvajali aktivnosti v smeri, da bodo delavski predstavniki v celoti izvajali naloge in pristojnosti, ki mu jih zagotavljata zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in zakon o varnosti in zdravju pri delu.

Pri tem bomo:

- izvajali naše aktivnosti v smeri, da bo vsak svet delavcev iz svoje sestave določil člane, ki bodo posebej zadolženi za naloge na področju varnosti in zdravje pri delu,
- zagotovili, da bodo v vseh organizacijah, kjer ni zakonskih podlag za izvolitev sveta delavcev, zaposleni izvolili delavskega zaupnika za varnost in zdravje pri delu,
- zagotovili, da se bodo člani sveta delavcev, zadolženi za varnost in zdravje pri delu in delavski zaupniki za varnost in zdravje pri delu na naših seminarjih usposobili za učinkovito delo s ciljem zagotavljanja varnih in zdravih delovnih pogojev zaposlenih delavcev.

VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Poleg poštenega plačila za opravljeno delo sta tudi varnost in zdravje pri delu avtentičen delavski interes in sindikalni cilj. Raziskave kažejo, da slovenski delavci pogosteje kot drugje v Evropi poročajo o okvarah zdravja zaradi delovnih razmer, slabe organizacije, slabe osebne zaščite, izpostavljenosti nevarnim kemikalijam, prahu, vročini, hrupu itd. Vse to generira prekomerne psihosocialne obremenitve in z delom povezani stres. Zato si bomo prizadevali za izboljšanje na vseh področjih povezanih z varnostjo in zdravjem pri delu predvsem pa:

VIII.1 Raziskave delovnih razmer, ki povzročajo okvare zdravja zaposlenih

ZSSS bo v ESS zahtevala proračunska sredstva za samostojne raziskave socialnih partnerjev o delovnih razmerah na slovenskem trgu dela. V svetu za varnost in zdravje pri delu bomo preko svojega predstavnika v skladu z zakonom o varnosti in zdravju pri delu vladi predlagali prioritete za raziskave vlade, ki naj postanejo podlaga za vodenje vladne politike na področju varnosti in zdravja pri delu.

VIII.2 Predpisi in smernice za zdravo in varno delo

V socialnem dialogu bomo zahtevali sprejem predpisov, ki bodo omogočali varnost in zdravje pri delu, primerljivo z razvitimi državami v EU. Zahtevali bomo posodobitev mejnih vrednosti poklicne izpostavljenosti nevarnim kemikalijam in preprečevanje poklicnega raka. Terjali bomo učinkovite inšpekcijske sankcije za izvajanje predpisov in okrepitev delovne inšpekcije za zvišanje verjetnosti inšpekcijskega nadzora pri posameznem delodajalcu. Zahtevali bomo sprejem pravilnika o poklicnih boleznih s soglasjem socialnih partnerjev v ESS. Financiranje izvedenskih postopkov postavitve suma in verifikacije poklicne bolezni mora postati finančno neodvisno od delodajalca. Na ravni delodajalca bomo zahtevali, da se ocene tveganja po delovnih mestih dopolnijo s tveganjem za poklicne bolezni.

VIII.3 Ekonomske spodbude delodajalcem za vlaganje v varnost in zdravje pri delu

Zahtevali bomo uvedbo diferencirane prispevne stopnje delodajalca tako za invalidsko kot zdravstveno zavarovanje poklicnih bolezni in poškodb pri delu. Kriteriji za diferenciranje, določeni s soglasjem socialnih partnerjev v ESS, ne smejo poslabšati položaja delovno intenzivnih v primerjavi s kapitalsko intenzivnimi panogami. Zahtevali bomo preučitev možnosti uvedbe novega obveznega poklicnega zavarovanja za poškodbe pri delu in poklicne bolezni.

VIII.4 Delavski predstavniki za varnost in zdravje pri delu – mreženje in usposabljanje

Da bi se povečal delež delavcev, ki imajo predstavnika za varnost in zdravje pri delu, bomo izvajali promocijska usposabljanja o postopkih volitev in na ravni podjetja/zavoda nudili strokovno podporo pri njihovi izvedbi. Z mreženjem delavskih predstavnikov/svetov delavcev različnih podjetij/organizacij po sindikatih, članih ZSSS bomo omogočili izmenjavo izkušenj in dobre prakse na posvetih in delavnicah. Pripravili bomo strokovna usposabljanja o učinkovitih tehnikah posvetovanja z delodajalcem, vlogi delavskih predstavnikov v postopkih ocenjevanja tveganja in promociji zdravja, posebnih varnostnih problemih v dejavnosti ipd. Poleg tiskanih publikacij bomo razvijali tudi usposabljanje na daljavo s pomočjo e-učil.

VIII.5 Orodja za obvladovanje obremenitev pri delu

Sodelovali bomo na razpisih evropskih in nacionalnih sredstev za projekte, ki lahko izboljšajo varnost in zdravje pri delu. Pripravljali bomo strokovne podlage za posvetovanja in pogajanja z delodajalcem za učinkovite preventivne ukrepe.

VIII.6 Predstavljanje interesov slovenskih delavcev za zdravo in varno delo v tristranskih posvetovalnih organih v Sloveniji in EU

V socialnem dialogu o vprašanjih varnosti in zdravja pri delu v ESS in svetu za varnost in zdravje pri delu bomo zastopali interes delavcev za varno in zdravo delovno mesto. Predlagali bomo svoje kandidate za predstavnike slovenskih delavcev v tristranskih strokovnih svetovalnih institucijah Evropske komisije na področju varnosti in zdravja pri delu (svetovalni odbor za

varnost in zdravje pri delu v Luksemburgu, Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu, Evropska fundacija za izboljševanje življenjskih in delovnih razmer v Dublinu).

VIII.7 Kampanje na področju varnosti in zdravja pri delu

Za ozaveščanje in varnostno kulturo ter obvladovanje tveganj za okvare zdravja zaposlenih bomo izvajali nacionalne in evropske javne kampanje, kakršne so ob 28. aprilu, mednarodnem dnevu varnosti in zdravja pri delu in kampanje Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu. Z namenom promocije dobre prakse bomo podpirali podeljevanje nagrad in priznanj Avgusta Kuharja za izjemne dosežke stroke tehniške varnosti in medicine dela.

IX. ENAKE MOŽNOSTI

Uveljavljanje načela enakih možnosti je integralni del sindikalnih dejavnosti in predstavlja predpogoj za družbeni in gospodarski razvoj. Diskriminacija na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti je v Evropski uniji nezakonita. Načela enakega obravnavanja in nediskriminacije so določena v številnih mednarodnih konvencijah in v slovenski zakonodaji. Socialni partnerji pri uresničevanju načela enakih možnosti na področju urejanja delovnih razmerij nosimo svoj del odgovornosti.

1. ZSSS bo pridobivala mednarodna, evropska in nacionalna sredstva za izvedbo projektov na področju uresničevanja načela enakih možnosti pri urejanju delovnih razmerij ter za odpravo vseh oblik diskriminacije.
2. Področje načela enakih možnosti žensk in moških bomo tudi v prihodnje promovirali s pomočjo nagrajevanja izjemnih dosežkov na tem področju, in sicer s podeljevanjem priznanja roža mogota.

IX.1 Integracija načela enakih možnosti in podpiranje odprave diskriminacije

1. V ZSSS bomo podpirali enakost spolov na trgu dela in v družbi ter delovali v smeri preprečevanja in odpravljanja vseh vrst diskriminacije. Zavzemali se bomo za enako obravnavo vseh kategorij zaposlenih v vseh fazah zaposlovanja ne glede na njihove osebne okoliščine (rasna ali etnična pripadnost, narodnost, verska pripadnost, telesna ali duševna prikrajšanost, zdravstveno stanje, spol, spolna usmerjenost, starost, socialno-ekonomski status, starševstvo, zakonski stan, zunanji videz, članstvo v sindikatu, politično prepričanje in svetovni nazor).
2. ZSSS bo podpirala najbolj deprivilegirane in v sedanjih politikah in zakonodaji izključene družbene skupine (kot so enostarševske družine, pripadnike/ce LGBT skupnosti, migrante/ke in begunce/ke, starejše in mlade, invalide/ke, zaposlene v atipičnih oblikah zaposlitve ipd.), ki so pogosto najbolj diskriminirane in jih povabila k včlanitvi v katerega izmed sindikatov, članov ZSSS.
3. Prav tako si bomo prizadevali za preseganje stereotipov na podlagi spola ali kakšne druge osebne okoliščine pri dostopu do zaposlitve, kariernem razvoju in obstoju na trgu dela.

4. Načelo integracije enakih možnosti bomo vnašali v vse sindikalne politike in jo upoštevali pri presoji nacionalne zakonodaje (še posebej pri vodenju ekonomsko-fiskalne politike, družinske politike, kadrovske politike ipd.).
5. V ZSSS se bomo zavzemali za imenovanje in usposabljanje zagovornikov/c enakih možnosti v sindikatih, članih ZSSS, tam kjer tega mehanizma še ni vzpostavljenega.
6. Prizadevali si bomo za bolj uravnoteženo zastopanost spolov na vseh nivojih odločanja znotraj ZSSS, postopno do najmanj 40 % zastopanosti vsakega spola v vseh organih odločanja ZSSS.
7. ZSSS bo pripravljala strokovne podlage za določila kolektivnih pogodb za enake možnosti ranljivih skupin zaposlenih na vseh ravneh delovanja (nacionalni, sektorski in ravni podjetij).

IX.2 Prizadevanje za odpravo nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu

1. Zavzemali se bomo za odpravo nasilja, spolnega nadlegovanja in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, saj tovrstno ravnanje ustvarja škodljivo delovno okolje z negativnimi posledicami za zaposlene, delodajalce in družbo kot celoto.
2. ZSSS bo podpirala sprejetje mednarodnega standarda/konvencije za preprečevanje nasilja, spolnega ali drugega nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu in podala pobudo za sprejem nacionalnega okvirnega sporazuma za njihovo preprečevanje na delovnem mestu.
3. Izvajali bomo javne kampanje z namenom senzibilizacije in dvigovanje ozaveščenosti o ničelni toleranci do vseh vrst nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu kot tudi ozaveščali o možnostih preprečevanja domačega nasilja z namenom odprave negativnih posledic, ki jih to ima na delovno mesto.
4. Seznanjali bomo članice in člane o njihovih pravicah na tem področju, jim zagotavljali jasna navodila za ravnanje in žrtvam nudili brezplačno pravno pomoč.
5. Vladi bomo predlagali vpeljavo plačanega dopusta za žrtve domačega nasilja na način kot je urejen starševski dopust/bolniška odsotnost.

IX.3 Odpravljanje plačne in pokojninske vrzeli med moškimi in ženskami

Tako v EU kot v Sloveniji plače žensk zaostajajo za plačami moških, kljub temu, da je pravica do enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti kot človekova pravica zagotovljena z mednarodnimi pravnimi akti že od leta 1948. Uveljavljanje enakega plačila za enako delo je v praksi neuresničeno. Plačna vrzel neposredno vpliva tudi na razliko med pokojninami moških in žensk v korist moških, s tem pa tudi na večjo stopnjo tveganja revščine pri ženskah v tretjem življenjskem obdobju.

1. Posebna pozornost bo namenjena plačni in pokojninski vrzeli z namenom njune postopne odprave.
2. Prizadevali si bomo za spremljanje statistik na različnih področjih po spolu in predlagali, da se dopolni nacionalni statistični program s strukturno statistiko pokojnin po spolu.
3. Prizadevali si bomo, da se v kolektivne pogodbe vpeljejo določbe, ki predvidevajo, da delodajalec vsako leto sindikatu predloži podatke o izplačanih plačah in drugih sestavinah

plačila za delo po posameznih delovnih mestih in tarifnih razredih po spolu in da se v primeru ugotovljenih razlik v plačilu po spolu sprejme akcijski načrt z namenom odprave razlik.

4. Organizirali bomo ozaveščevalno kampanjo na Evropski dan »*Equal Pay and Equal Pension day*«.

IX.4 Ukrepi za uravnoteženo zastopnost žensk in moških na mestih odločanja

1. Prizadevali si bomo za uravnoteženo zastopnost spolov v procesih odločanja, ki je pogoj za doseganje dejanske enakosti spolov in s tem socialne pravičnosti v delovnih okoljih in družbi kot celoti.
2. Aktivno bomo sodelovali pri sprejemu zakona o ukrepih za uravnoteženo zastopnost žensk in moških v organih odločanja in se zavzemali za zakonsko uvedbo kvot (najmanj 40 %) na mesta odločanja in njeno uresničevanje v praksi.
3. Zavzemali se bomo za pridobitev podatkov o spolni sestavi zaposlenih na vseh nivojih odločanja.

IX.5 Naslavljanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja

1. ZSSS bo okrepila svoje delovanje na področju usklajevanja delovnih in družinskih obveznosti z namenom izboljšanja položaja vseh kategorij zaposlenih.
2. Opozarjali bomo na položaj žensk in moških na trgu dela in v zasebni sferi kot tudi na spolne vloge in stereotipe, ki imajo močan vpliv na obstoječo delitev dela med moškimi in ženskami, tako v okviru družine kot na delovnem mestu in v družbi nasploh, s čimer bomo pripomogli k uspešni participaciji na trgu dela, enakosti spolov, zmanjšanju tveganja revščine ipd.
3. Opozarjali bomo na nesprejemljivost kulture dolgih delovnikov, negotove oblike zaposlitev, slabo organizacijo dela ter družinam neprijazne organizacijske kulture.
4. Vladi bomo predlagali vzpostavitev stanja pred sprejemom varčevalnih ukrepov (ZUJF itd.) na področju družinskih prejemkov in starševskega varstva. Podpirali bomo sprejem spodbud (npr. davčne ugodnosti) za bolj uravnoteženo koriščenje družinskih politik s strani žensk in moških.
5. Prizadevali si bomo, da se določbe, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, v večji meri vključijo v kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetij.

X. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

V znanju je moč, moč, ki jo sindikati poleg številčnosti še posebej potrebujemo. Uspešno delovanje sindikalnih struktur je potrebno nadgrajevati in krepiti na področjih sindikalnega izobraževanja, usposabljanja stroke in informiranja članstva. Sindikalno znanje je dragoceno in potrebno ga bo bolje spoštovati ter negovati.

V današnjem svetu je dosežena stopnja izobrazbe temelj prosperitete in zagotavljanja visoke ravni kvalitete življenja. Potrebno se je izobraževati skozi celotno življenje in poklicno kariero. Dodatna usposabljanja so izrednega pomena predvsem za tiste delavce, katerih delovna mesta izginjajo zaradi uvajanja nove tehnologije. Informacije o možnostih izobraževanja na formalni in neformalni ravni so pomembne. Tudi neformalno in priložnostno učenje ima ključno vlogo pri izboljšanju možnosti zaposlitve oz. ohranitve zaposlitve delavcev.

X.1 Nadgrajevanje in krepitev sindikalnega izobraževanja, usposabljanja stroke in ozaveščanja ter izobraževanja članov sindikatov v ZSSS

1. Promocija izobraževanja, še posebej sindikalnega ter dvig ravni zavesti o pomembnosti vseživljenjskega učenja.
2. Razvoj sistema sindikalnega izobraževanja v okviru Sindikalne akademije ZSSS.
3. Uvedba namenskih sredstev za področje sindikalnega izobraževanja, ki se mora ustrezno ovrednotiti.
4. Vzpostavitev tima rednih predavateljev, katerih delo bo ustrezno ovrednoteno.
5. Vzpostavitev notranje kvalifikacije poklicnega standarda sindikalist, ki bo obvezna kvalifikacija za profesionalno delo v organizaciji.
6. Certificiranje notranje kvalifikacije ZSSS na podlagi zakona o slovenskem ogrodju kvalifikacij, ki to vrsto kvalifikacij uzakonja kot dodatno kvalifikacijo.
7. Vzpostavitev sistema usposabljanja zaposlenih v ZSSS, v sindikatih, članih ZSSS, zlasti novo zaposlenih na terenu.
8. Vzpostavitev posebej oblikovanega izobraževalnega programa, ki bo postavljen kot temeljni standard profesionalnega delovanja in kontinuiranega dviga poklicnih kompetenc in strokovnosti zaposlenih v ZSSS.
9. Vzpostavitev sistemskega in vsebinskega obveznega osnovnega usposabljanja za novoizvoljene sindikalne zaupnike.
10. Delovanje elektronske baze sindikalnih strokovnih vsebin, z namenom lažjega in kontinuiranega dostopa do znanja za sindikalne zaupnike. Baza bo vsebovala izobraževalne materiale, gradiva in ključne informacije, ki jih sindikalni zaupniki potrebujejo za uspešno delo.
11. Krepitev modernih pristopov in oblik izobraževanja, med drugim še posebej uvedbo izobraževanja na daljavo (e-izobraževanje).
12. Izvajanje usposabljanj za člane svetov delavcev in nadzornih svetov (glej tudi poglavje o soupravljanju).
13. Izvajanje strokovne podpore pri organiziranju in izvajanja izobraževalnih aktivnosti za sindikate, člane ZSSS.
14. Krepitev sistema informiranja sindikalnih zaupnikov in članov o možnostih in ponudbi sindikalnega usposabljanja in izobraževanja v ZSSS.

X.2 Promocija vseživljenjskega učenja in spodbujanje izobraževanja in usposabljanja pri delodajalcih

1. Nudenje strokovne podpore predstavnikom sindikatov, članov ZSSS, ki bodo promovirali in spodbujali politike izobraževanja v podjetju (pri delodajalcu) s prizadevanji po boljši

- usposobljenosti za podajanje konstruktivnih predlogov za oblikovanje načrtov izobraževanja in usposabljanja ter vplivati na politiko vseživljenjskega učenja v podjetju.
2. Motivacija in svetovanje članom sindikatov v ZSSS o možnostih dodatnega izobraževanja, namenjenega zaposlenim v podjetjih.
 3. Spodbujanje pristopa zaposlenih in članov sindikatov v ZSSS k formalnemu in neformalnemu izobraževanju odraslih s ciljem dviga usposobljenosti.
 4. Spodbujanje k aktivnem sodelovanju sindikatov pri vključevanju vrednotenja ter priznavanja neformalnega in priložnostnega učenja v okviru industrijskih odnosov in socialnega dialoga.
 5. Spodbujanje uvedbe določil v kolektivnih pogodbah, ki delavcem omogočajo dodatne dneve v letu, ki bi jih lahko izkoristi izključno za dodatno usposabljanje in izobraževanje istočasno pa se mora delodajalce spodbujati, da to omogočijo.
 6. Prizadevali si bomo za vzpostavitev sistema in aktivnosti na nacionalni ravni, na podlagi katerih bo najbolj ranljivim skupinam na trgu dela omogočeno pridobiti znanja in veščine, ki jih bodo potrebovali za dvig kompetenc. Sistem in aktivnosti morajo biti oblikovani v okviru socialnega dialoga.

X.3 Večje informiranje mladih o delavskih pravicah in pomenu socialnega dialoga

1. Prizadevanja za vključevanje sindikalnih vsebin in vsebin o delavskih pravicah v izobraževalnih institucijah. Osnove o delovanju in pomenu sindikatov ter o temeljnih pravicah na trgu dela morajo postati del učnih načrtov, še posebej na tistih ravneh izobraževanja, kjer se mladi soočajo s skorajšnjim vstopom v svet zaposlitve.
2. Zagovarjanje kakovostnega sistema plačanega vajeništva ter plačanih praks dijakov in študentov v okviru študija ter kakovostnega in plačanega sistema pripravništva mladih po pridobitvi ustrezne izobrazbe.

XI. INFORMIRANJE IN KOMUNICIRANJE

ZSSS je z vidika informiranja in komuniciranja kompleksna organizacija zaradi več nivojev organiziranosti (ZSSS, sindikati, člani ZSSS, območne/regijske organizacije, strokovne in druge službe), ki nagovarja številne različne javnosti od posameznega člana, sindikalnih zaupnikov, do družbe kot celote, novinarjev, politikov, nevladnega sektorja, svojih zaposlenih, ...

Smo organizacija članov in zato morajo biti člani obveščeni, kaj sindikat počne v njihovem imenu. Učinkovito obveščanje in informiranje je torej temelj sindikalnega delovanja. Nobena akcija ali kampanja ni uspešna brez vpetosti članov skozi celoten proces. Nobena sprememba v politiki ZSSS se ne more kvalitetno razviti in podpreti, če je člani ne razumejo in se z njo ne strinjajo. In za vsako pomembno, uspešno delo, ki ga opravi sindikat in njegovi aktivisti, moramo poskrbeti, da so člani o tem obveščeni. Če sindikat želi obdržati svoje člane in pritegniti nove, mora redno sporočati, kaj počne in kakšni so uspehi delovanja sindikata. Informiranje pogosto oblikuje tudi javno mnenje. Le dobro informiran član bo v svoji delovni sredini lahko samozavestno deloval, promoviral sindikalno miselnost in bil ponosen član

sindikata. Investiranje v človeške odnose je naše sindikalno orožje, komunikacijski kanali pa so naše orodje.

1. ZSSS si bo prizadevala za spodbujanje aktivnega obveščanja in informiranja po celotni sindikalno-organizacijski vertikali.
2. Zavzemali se bomo za dvig informiranja posameznih članov, še posebej preko neposrednih stikov in redne uporabe vseh možnih orodij informiranja v delovnih sredinah.
3. Aktivno bomo delovali na dvigu ravni komuniciranja, pri čemer bo ena izmed prioritet spoštljivo komuniciranje in krepitev dvostranskega komuniciranja med večjimi nivoji sindikalne organiziranosti.
4. Poenotili in okrepili bomo procese informiranja in komuniciranja znotraj ZSSS. Ključna aktivnost pri tem je vzpostavitev službe za komuniciranje in informiranje, ki bo zagotavljala vzpostavitev različnih kanalov za interno komuniciranje in poenoteno eksterno komuniciranje.
5. Prizadevali si bomo za krepitev skupnih orodij javnega obveščanja, tako tiskanih kot elektronskih, ki bodo temelj delavskega tiska, sindikalne misli in sporočanja ZSSS ter njenih sindikatov.
6. Informiranost delavcev na ravni podjetij oziroma zavodov bomo zagotavljali z vsaj letnimi predstavitvami naših aktivnosti vsem delavcem.

XII. VLOGA TERITORIALNE MREŽE PRI URESNIČEVANJU PROGRAMA ZSSS

ZSSS in njeni člani programske usmeritve uresničujejo tako na državni kot teritorialni ravni. Teritorialna mreža povečuje učinkovitost zastopanja interesov delavcev, je primerjalna prednost ZSSS in sindikatov, članov ZSSS, v primerjavi z drugimi sindikalnimi organizacijami.

Temelj našega delovanja na terenu je teritorialna mreža ZSSS kot bistveni element uspešnega in učinkovitega sindikalnega delovanja, včlanjevanja in aktiviranja članstva, strokovne podpore pri uveljavljanju delavskih pravic in pretoka informacij med različnimi ravnmi sindikalnega delovanja.

Zato bomo vzdrževali teritorialno mrežo, ki bo izvajala naloge določene z akti ZSSS in sindikati, člani ZSSS ter hkrati predstavljala vir informacij, ki jih bomo uspešno uporabili pri zastopanju interesov delavcev napram delodajalskim organizacijam in državnim organom.

XIII. MIGRANTI IN NJHOVO VKLJUČEVANJE V DELOVNO IN ŽIVLJENJSKO OKOLJE

Migracijski tokovi med državami članicami EU in posledično temu tudi v Sloveniji so v zadnjih letih doživeli velike spremembe. Če k temu dodamo še migracijske tokove iz držav nekdanje Jugoslavije, ki imajo bodisi status članice kandidatke za članstvo v EU (Srbija, Črna gora,

Makedonija) ali so izrazile resen interes za takšen status (Bosna in Hercegovina), in dejstvo, da so na ravni EU bili sprejeti številni akti, ki se neposredno ali posredno ukvarjajo z migrantsko politiko, lahko celo rečemo, da so bili na nekaterih področjih migrantske politike (zlasti delovnoppravne in socialne) nekateri premiki celo tektonski.

Podatki Statističnega urada RS kažejo, da število tujcev v Sloveniji narašča iz leta v leto ter da jih je v letu 2016 bilo prijavljenih že več kot 110.000. Po podatkih notranjega ministrstva Slovenija v zadnjih treh letih beleži tudi porast števila izdanih dovoljenj za prvo prebivanje tujca iz razloga zaposlitve. Čeprav se števila izdanih dovoljenj ne morejo primerjati s tistimi pred krizo, jih nikakor ne gre prezreti. Tudi število potrdil A1, ki jih ZZSS izdaja za namen napotitve delavcev na delo v tujino, je v zadnjih petih letih skokovito narastlo z 68 tisoč v letu 2011 na 146,6 tisoč v letu 2016.

Ob vseh teh številkah in trendih pa so preteklo obdobje zaznamovali izjemen porast števila kršitev delovnoppravne zakonodaje, hud socialni dumping, primeri ti. novodobnega suženjstva, katerih žrtve so bili praviloma tuje delavke in delavci. K temu je po eni strani prispevalo pomanjkanje resnične politične volje za odpravo sistemskih anomalij ter vzpostavo učinkovitega nadzora in pravne varnosti delavcev na trgu dela, po drugi strani pa posebna ranljivost tujih delavk in delavcev, že zaradi odvisnosti od delovnih dovoljenj ter negotovega statusa, slabega materialnega položaja, neinformiranosti in nenazadnje nizke stopnje organiziranosti ter prepuščenosti samim sebi. Toda niso samo plenilski delodajalci tisti, ki izkoriščajo ranljivost in specifičen položaj tujih delavcev. Le-ti so pogosta tarča in lahek plen številnih svetovalnih agencij, nevladnih organizacij, posrednikov in drugih posameznikov, ki so ob odsotnosti prave konkurence v tej populaciji našli svojo tržno nišo, med drugim tudi zaradi neobstoja sistema, skozi katerega bi se tujim delavcem nudila ustrezna informacijska in druga podpora že od njihove odločitve, da se zaposlijo v Sloveniji.

Nedvomno je, da migracijski tokovi tako v Sloveniji kot tudi v EU čedalje bolj vplivajo tako na trg dela kot tudi na razvoj družbe in splošne družbene tokove. Med drugim se to populacijo, izrablja kot en »tester učinkovitosti nadzornega sistema« ter stopnje tolerantnosti oz. odzivnosti državnega sistema na zaznane anomalije na trgu dela ali kršitev delovnoppravne zakonodaje ter kolektivnih pogodb. Nesporno lahko ugotovimo, da to, kar se dogaja tujim delavcem v Sloveniji, se dogaja tudi delavcem, ki imajo status slovenskega državljanca, hkrati ali pa z manjšim časovnim zamikom. To pa pomeni, da ZSSS, že zaradi ohranjanja svoje vloge v tej družbi in zaščite temeljnih pravic delavcev, tudi članov sindikatov, članov ZSSS, ne sme biti zgolj nemi opazovalec dogajanja na področju migrantske politike oziroma razmer na trgu dela.

Z namenom preprečevanja razmer na trgu dela, ki slabšajo položaj vseh delavcev, zlasti pa delavcev migrantov, da se prepreči nadaljevanje kršenja pravic delavcev in z namenom urejanja njihovega delovnoppravnega položaja, *bo potrebno v prihodnje bolj odločno in sistematično stopiti na to področje z določenim akcijskim in terminskim načrtom, katerega izhodišče naj bodo naslednje prednostne naloge ZSSS za naslednje petletno obdobje:*

- prevzemanje vodilne vloge med sindikati in drugimi organizacijami v Sloveniji na področju ekonomskih migracij. To bomo dosegli z vzpostavitvijo trajne organizacijske oblike znotraj ZSSS, ki ni odvisna od projektne dela in ki bi prevzela skrb na področju delovnih migracij,

in sicer po vzoru nekaterih drugih sindikalnih central v EU. Znotraj takšne oblike, sekcije, bi se vzpostavila podporna mreža za tuje in napotene delavce, ki bi vključevala tako regijske organizacije in sindikate, člane ZSSS, kot tudi druge nosilce na nacionalni ravni na tem področju. Na ta način bi lahko spremljali stanje na področju migracij in opozarjali na škodljive pojave, spremljali izvajanje systemske oz. področne zakonodaje, opozarjali na pomanjkljivosti zakonodaje in administrativnih postopkov ter predlagali rešitve. Precej lažje bi se tudi tuje delavce organiziralo in včlanilo v sindikat;

- ohranjanje aktivne vloge v mednarodnih telesih in zavzemanje: za višje standarde zaščite tujcev na trgu dela na ravni EU, kot je recimo institut solidarne odgovornosti; za prožnejše postopke pri vstopu in zaposlovanju tujcev; za več socialne varnosti; za vzpostavitev učinkovitega mednarodnega sistema nadzora in boja proti socialnemu dumpingu, zlasti na področju napotениh delavcev in v prevozništvu;
- prizadevanje za vzpostavo in delovanje trajnejših struktur med sindikati na ravni EU, ki bi zagotavljale pomoč tujim delavcem, kot je recimo platforma »Union Migrant Net«, pri čemer bi razni projekti v zvezi s tujimi delavci prihajali kot posledica takega sodelovanja in ne kot pogoj oz. vzrok za sodelovanje;
- krepitev dosedanjih ter vzpostavitev novih povezav na operativni ravni med sindikati in drugimi nosilci v najbolj izpostavljenih državah glede na migracijske tokove v Sloveniji, in sicer z namenom vzpostavitve mednarodne mreže centrov za pomoč tujim oz. napotениm delavcem. Trenutno so to vse bivše republike SFRJ kot države izvora ter Nemčija, Avstrija in Belgija kot ciljne države;
- prizadevanje za ratifikacijo Konvencije Združenih narodov o pravicah delavcev migrantov in članov njihovih družin in Konvencije MOD št. 189 o gospodinjskih pomočnicah ter za ratifikacijo in izvajanje že januarja 2014 podpisanega Sporazuma o spremembi Sporazuma o socialnem zavarovanju med Republiko Slovenijo in Republiko Makedonijo.

XIV. MEDNARODNA DEJAVNOST

ZSSS bo kot edina članica Evropske konfederacije sindikatov iz Republike Slovenije s svojimi predstavniki sodelovala v delu izvršnega odbora Evropske konfederacije sindikatov ter v njenih stalnih komisijah, odborih in delovnih telesih. Naši predstavniki bodo sodelovali v pogajalskih skupinah v okviru socialnega dialoga na ravni EU. Vključevali se bomo v aktivnosti Evropske konfederacije sindikatov v odnosu do Evropske komisije in evropskega parlamenta, v okviru naše države pa še posebej v kampanje, povezane z volitvami v evropski parlament.

Naši predstavniki v Evropskem ekonomskem in socialnem odboru ter v tristransko sestavljenih upravnih organih evropskih agencij bodo skušali v kar največji meri uveljavljati stališča in predloge ZSSS.

Okrepili bomo sodelovanje z Mednarodno konfederacijo sindikatov, kjer imamo za zdaj status opazovalca in preučili možnost polnopravnega članstva v tej konfederaciji.

V okviru MOD bomo sodelovali na konferencah in seminarjih, ki jih organizira, ter prispevali svoj delež k poročilom vlade o uresničevanju konvencij in priporočil MOD.

Krepili in razvijali bomo dvostransko sodelovanje s sindikalnimi konfederacijami iz tujine, ki bo temeljilo na obojestranskem interesu ter izmenjavi vsebinskih mnenj ter pogledov na različnih področjih sindikalnega delovanja.

Prenašali bomo svoje izkušnje in pridobivali izkušnje drugih v okviru Regionalnega sindikalnega sveta Solidarnost, ki smo ga skupaj ustanovili s sindikati iz držav nekdanje Jugoslavije.

V regionalnem svetu, ki uživa podporo Evropske konfederacije sindikatov, si bomo tako najvišji funkcionarji sindikalnih organizacij, članic sveta, kot tudi predstavniki mladih, ki delujejo v tem svetu, prizadevali za krepitev sindikalizma in solidarnosti med delavci držav nekdanje Jugoslavije, za razreševanje problemov čezmejnih delavcev in migrantov, položaja mladih ter izboljšanje delavskih in socialnih pravic na splošno.

Še naprej bomo tvorno sodelovali s predstavniki Fundacije Friedrich Ebert v Zagrebu, še posebej pri organiziranju različnih konferenc, okroglih miz in seminarjev s področja krepitev delavskih in socialnih pravic.

XV. PODROČJA IN CILJI ORGANIZIRANJA MLADIH V ZSSSS

XV.1 Odbor za mlade ZSSS

Odbor za mlade je ključno telo vseh sindikalnih central Evropske konfederacije sindikatov in izjemnega pomena za pomlajevanje sindikalnih vrst. V ZSSS se je odbor za mlade tako oblikoval že leta 2008, vendar njegovo delovanje občasno zamira. Glede na to, da je odbor za mlade sestavljen iz predstavnikov mladih zaposlenih iz vseh sindikatov, članov ZSSS, težava pri organizaciji izvira iz dejstva, da se mladi menjajo, da se mladi (zaradi oddaljenosti, drugih obveznosti, ...) sej odbora težko udeležujejo. Potrebno bi bilo jasno definirati, kaj so lahko naloge in tematike odbora, saj bi tako mladi zaposlenim zvišali motivacijo za sodelovanje v odboru, prav tako pa je potrebno zagotoviti pogoje za delovanje odbora.

V naslednjem obdobju bo ZSSS tako poskusila v odbor vključiti nove člane, se preko sodelovanja s sindikati dejavnosti pogovoriti o razlogih in možnostih za bolj aktivno participacijo mladih ter za bolj aktivno in kontinuirano delo odbora za mlade. Veljalo bi premisliti o bolj intenzivni povezavi odbora za mlade ZSSS s Sindikatom Mladi plus, kar bi bilo koristno za obe strukturi. Sindikat Mladi Plus je namreč izjemno aktiven in lahko pomaga pri vsebini, organizaciji in izvedbi dela, odbor za mlade preko svojih predstavnikov pa lahko prinese uvid v položaj mladih zaposlenih na trgu dela.

XV.2 Sindikat Mladi plus

Mladi znotraj ZSSS so organizirano najbolj aktivni v sklopu Sindikata Mladi plus, ki povezuje dijake, študente, brezposelne in mlade prekarne delavce v različnih oblikah dela, od študentskega dela do podjemnih in avtorskih pogodb, občasno tudi samozaposlene.

Svoje članstvo nagovarjajo predvsem na nacionalni ravni, servis za člane in večino aktivnosti pa izvajajo v Ljubljani. Razlog za to je predvsem pomanjkanje sredstev za širitev mreže na lokalno raven. V obdobju 2017–2022 bo ZSSS še naprej podpirala delovanje Sindikata Mladi plus na nacionalni ravni, z vključevanjem v svoje delovanje, omogočanjem delovanja (zagotavljanje prostorov, strokovne podpore, pomoči pri prijavi na razpise, ...)

Ob tem (podpora na nacionalni ravni) je nujna tudi vzpostavitev lokalne mreže Sindikata Mladi plus. Sindikat Mladi plus že sedaj aktivno deluje na tem, da razširi svojo mrežo tudi na lokalno raven, v vsaj šestih statističnih regijah, na način, da ustanovi regijske odbore. V prihodnjem obdobju bo Sindikat Mladi plus to mrežo popolnoma razvil in jo vpeljal v lastno strukturo delovanja. Sindikat Mladi plus se vseskozi povezuje tudi z mladinskimi organizacijami na lokalni in nacionalni ravni, s čimer širi svojo mrežo in soustvarja mladinsko politiko.

Prav tako je Sindikat Mladi plus prepoznan kot relevanten sogovornik odločevalcem za področje zaposlovanja mladih, vajeništva, pripravništva, dostojnega dela in drugih tem, ki jih naslavlja, kar bo krepil tudi v bodoče ter s tem izboljšal svoj položaj pri oblikovanju politik. Prioriteta Sindikata Mladi plus za prihodnje obdobje je povečanje števila članov ter profesionalizacija kadrov, tudi preko zaposlovanja na Sindikatu Mladi plus. Za uspešno, kakovostno in strokovno delovanje Sindikata Mladi plus je potrebno zagotoviti tudi redne vire financiranja, za kar se bomo zavzemali v prihodnosti.

XV.3 Sindikati mladih v sindikatih, članih ZSSS

Mladi se že organizirajo tudi po sindikatih, članih ZSSS, med katerimi zagotovo velja izpostaviti organiziranje mladih v SKEI MLADI. Tovrstni način organizacije mladih na nivojih dejavnosti je prav tako nujno potrebno podpirati, saj povezuje mlade po poklicnih področjih, zaradi česar mladi veliko lažje izražajo svoje specifične potrebe, pričakovanja itd., ki jih moramo pri vključevanju in organiziranju mladih upoštevati.

Primarni cilj sindikalnega dela za mlade na nivoju ZSSS za obdobje 2017–2022 je torej prepoznavanje obstoječih struktur, njihove specifikne dela in priložnosti, ki jih taka organiziranja pomenijo za ZSSS in vse njene člane. Ob ustreznem prepoznavanju pozitivnih rezultatov, ki jih prinaša delo in organiziranje mladih, je samoumevna tudi podpora obstoječih struktur, pomoč in podpora vzpostavljanja novih ter predvsem smiselno povezovanje mladih v eno družino, to je ZSSS.

Ob podpori mladih bomo na področju dela z mladimi v obdobju 2017–2022 veliko delali tudi na vključevanju mladih v vsebinske posvete, organe odločanja, pripravo dokumentov, itd., saj je praksa pokazala, da se mladi ne želijo izključno ukvarjati s tematikami, ki se mladih neposredno dotikajo (študentsko delo, pripravništva, vajeništva), ampak želijo več prispevati tudi k ostalim temam (pokojninska reforma, dostojno delo, ...), prav tako so v preteklosti mladi dokazali, da s svojimi prispevki bistveno prispevajo h kreiranju stališč ZSSS kot celote.

Nenazadnje: vse večje število mladih v naši organizaciji in vse boljše organiziranje mladine v vseh strukturah sindikalnega organiziranja ne le da prinaša novo članstvo vsem sindikatom, članom ZSSS, prinaša tudi nove ideje, sveže in kritične poglede ter premisleke, ki sindikalnemu organiziranju pomagajo pri delu in kreiranju prihodnosti.

XVI. CILJI ORGANIZIRANJA SINDIKATA UPOKOJENCEV SLOVENIJE

V okviru ZSSS si bomo prizadevali, da člani sindikata, ki se upokojijo, postanejo člani Sindikata upokojencev Slovenije. V sindikatu upokojencev bodo tako nadaljevali svojo člansko aktivnost in prispevali k množičnosti sindikalnega članstva in krepitvi sindikalnega gibanja.

Bogate izkušnje želimo starejši deliti z mlajšimi, saj se prispevki posameznih generacij dopolnjujejo in tako postanemo kot družba bogatejši in uspešnejši.

XVII. BILI SMO IN BOMO NA ULICAH

Tako kot v preteklosti se bomo tudi v prihodnje pojavljali na ulicah vsakič, ko naše zahteve in predlogi za ohranitev pravne in socialne države ter delavske in socialne pravice v dialogu ne bodo uslišani. Oblikam sindikalnega boja, kot so protesti, demonstracije in stavke, se ne bomo nikoli odrekli: na njih bomo oblikovali takšna sporočila, ki bodo omogočila gospodarski in socialni ter družbeni razvoj na splošno. Sindikati imamo moč in kot takšno jo moramo znati tudi izkoristiti v prid delavcem in njihovim družinam.