



**PROGRAMSKE USMERITVE**  
**ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE**  
**2022–2027**



**Solidarno.**  
**Za socialno pravičnost!**

**9** KONGRES

# KAZALO VSEBINE

<b>I.</b>	<b>UVOD</b> .....	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>TRG DELA</b> .....	<b>5</b>
1.	SPLOŠNO .....	5
2.	SOCIALNI DIALOG IN TRG DELA .....	6
3.	POLITIKA ZAPOSLOVANJA.....	6
4.	NESTANDARDNE OBLIKE DELA .....	7
5.	DIGITALIZACIJA IN TRG DELA.....	8
6.	STAREJŠI IN TRG DELA.....	8
7.	CILJI ORGANIZIRANJA UPOKOJENK IN UPOKOJENCEV V SINDIKAT .....	9
8.	MLADI NA TRGU DELA .....	10
8.1.	Preprečevanje brezposelnosti mladih.....	10
8.2.	Zmanjšanje prekarnosti med mladimi in dostop do dostojnih zaposlitev .....	10
8.3.	Študentsko delo.....	11
8.4.	Štipendije.....	11
8.5.	Pripravnštva in vajeništva .....	11
8.6.	Prakse .....	11
9.	CILJI ORGANIZIRANJA MLADIH V ZSSS.....	12
9.1.	Mladi v sindikatu.....	12
9.2.	Prehod mladih iz Sindikata Mladi plus v sindikate dejavnosti.....	12
9.3.	Izobraževanje sindikatov o organiziranju mladih.....	13
10.	INŠPEKTORAT ZA DELO .....	13
<b>III.</b>	<b>OKOLJE IN ZELENA DELOVNA MESTA</b> .....	<b>13</b>
<b>IV.</b>	<b>POLITIKA IN SISTEM PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV</b> .....	<b>14</b>
<b>V.</b>	<b>GOSPODARSKA POLITIKA IN TRAJNOSTNI RAZVOJ</b> .....	<b>15</b>
<b>VI.</b>	<b>SOCIALNA POLITIKA, ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO-INVALIDSKO ZAVAROVANJE</b> .....	<b>16</b>
1.	Branili bomo socialno državo .....	16
1.1.	Šolski sistem o socialni državi.....	16
2.	Za reforme obveznih socialnih zavarovanj je nujno soglasje socialnih partnerjev.....	17
3.	Pokojninsko-invalidsko zavarovanje .....	17
3.1.	Finančna vzdržnost pokojninskega zavarovanja – novi viri za pokojnine.....	17
3.2.	Dostojne pokojnine in upokojitveni pogoji v prvem pokojninskem stebru.....	17
3.3.	Kolektivno prostovoljno pokojninsko zavarovanje – drugi pokojninski steber .....	18
3.4.	Svet zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ).....	18
3.5.	Ozaveščanje mladih o vlogi obveznega pokojninskega zavarovanja.....	18
3.6.	Invalidsko zavarovanje .....	18
4.	Poklicno zavarovanje .....	18
4.1.	Revizija seznama delovnih mest s poklicnim zavarovanjem .....	18

4.2.	Nadzor nad zakonitostjo poklicnega zavarovanja .....	19
4.3.	Pokojninski načrt poklicnega zavarovanja .....	19
5.	Zdravstveno zavarovanje .....	19
5.1.	Zdravstvena reforma .....	19
5.2.	Skupščina ZZZS .....	20
5.3.	Diferencirana prispevna stopnja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni .....	20
5.4.	Skupni izvedenski organ in pravica do bolniške odsotnosti z dela .....	20
6.	Zavarovanje za dolgotrajno oskrbo .....	20
<b>VII.</b>	<b>SOCIALNI DIALOG .....</b>	<b>21</b>
<b>VIII.</b>	<b>VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU .....</b>	<b>21</b>
1.	Socialni dialog na področju varnosti in zdravja pri delu .....	21
2.	Prenova predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu .....	21
3.	Strokovna služba ZSSS za varnost in zdravje pri delu .....	22
4.	Zastopanje interesov slovenskih delavcev v EU .....	22
5.	Kampanje na področju varnosti in zdravja pri delu .....	22
<b>IX.</b>	<b>ENAKE MOŽNOSTI .....</b>	<b>22</b>
1.	Integracija načela enakih možnosti in podpiranje odprave diskriminacije .....	23
2.	Prizadevanje za odpravo nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu .....	23
3.	Odpravljanje plačne in pokojninske vrzeli med moškimi in ženskami .....	24
4.	Ukrepi za uravnoteženo zastopanje žensk in moških na mestih odločanja .....	24
5.	Obravnava usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, starševskega varstva .....	25
6.	Socialno varstvo .....	25
<b>X.</b>	<b>IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE .....</b>	<b>26</b>
1.	Strateški cilji ZSSS na področju izobraževanja in vseživljenjskega učenja .....	26
2.	Nadgradnja in krepitev sindikalnega izobraževanja in usposabljanja v ZSSS: .....	27
<b>XI.</b>	<b>PROJEKTI IN RAZISKAVE .....</b>	<b>28</b>
<b>XII.</b>	<b>INFORMIRANJE IN KOMUNICIRANJE .....</b>	<b>28</b>
<b>XIII.</b>	<b>DIGITALIZACIJA .....</b>	<b>29</b>
1.	Način izvajanja vsakdanjega dela ZSSS, sindikalnih pisarn in sindikatov dejavnosti, medsebojna interakcija z različnih lokacij .....	29
2.	Stične točke s člani in potencialnimi člani .....	29
3.	Komunikacija s ciljnim publikami .....	30
<b>XIV.</b>	<b>TERITORIALNA ORGANIZIRANOST ZSSS .....</b>	<b>30</b>
	Sindikalna mreža ZSSS .....	30
<b>XV.</b>	<b>MIGRANTI IN NJIHOVO VKLJUČEVANJE V DELOVNO IN ŽIVLJENJSKO OKOLJE .....</b>	<b>34</b>
<b>XVI.</b>	<b>MEDNARODNA DEJAVNOST ZSSS .....</b>	<b>36</b>

## I. UVOD

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) je reprezentativna sindikalna centrala na ravni države. Obstala je preko 30 let, ker se je prilagajala vsakokratnim zgodovinskim izzivom. Ti ostajajo in postajajo vedno večji izziv. ZSSS se mora prilagajati tako, da ostane enakopravno močan partner delodajalskim organizacijam in politiki, ter s tem zagotavlja ustrezno zaščito delovnopравnih in socialnih pravic. Preko sindikalnega varstva in sindikalno-strokovnega dela postavlja v ospredje interes varstva delavke in delavca v najširšem pomenu ter utrditev njenega položaja v razmerju do delodajalca. Delavka oziroma delavec je in bo vedno šibkejša stran ter ekonomsko in organizacijsko odvisna oseba.

ZSSS je organizacija, ki združuje 23 sindikatov dejavnosti (industrijskih, storitvenih, sindikatov javnega sektorja ter drugih), ki so skladno z akti ZSSS nanjo prenesli skupne naloge za doseganje ciljev, določenih s temi programskimi usmeritvami.

### Poslanstvo ZSSS

Prizadevali si bomo za nenehno izboljševanje gmotnega in socialnega položaja delavcev, mladih in upokojencev, torej za dostojne delovne pogoje, za dostojne plače in dostojne pokojnine, kakovostno in dostopno javno zdravstvo, socialno varstvo, izobraževanje in vsem dostopno kulturo. Poleg tega si bomo prizadevali za izboljšanje položaja brezposelnih in mladih ter varovanje njihovih pravic na trgu dela. Zato bomo razvijali in 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 ZSSS

Aktivnosti ZSSS in njenih teritorialnih oblik organiziranosti temeljijo na krepitvi funkcije najmočnejšega predstavnika in zagovornika pravic delavcev, brezposelnih in upokojencev v državi. Gradili bomo bolj humano družbo, kjer interesi kapitala ne bodo prevladovali nad interesi ljudi. Svojo pogajalsko in akcijsko moč bomo povečevali z visoko strokovnostjo strokovnih služb ZSSS in regijske mreže, aktivnostmi za novo včlanjevanje, zagotavljanjem reprezentativnosti članov ZSSS ter pravočasnim informiranjem in aktiviranjem članstva.

### Vrednote ZSSS

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 uveljavljenih delavskih interesov, 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. Cilje bomo dosegali s komunikacijo s članstvom in zainteresirano javnostjo.

# II. TRG DELA

## 1. SPLOŠNO

Na trgu dela lahko v obdobju 2022–2027 pričakujemo izzive, povezane tako z oblikami in načini opravljanja dela, z zagotavljanjem varnih in zdravih delovnih pogojev, kvalitetnih in dostojnih delovnih mest kot tudi (ali predvsem) z zagotavljanjem stabilnosti in trajnosti zaposlitve. Pri tem bo posebno pozornost potrebno nameniti zaposlovanju mladih in ustvarjanju pogojev za čim daljšo ohranitev delovne in zdravstvene sposobnosti, zlasti starejših delavcev.

Zavedamo se, da bodo poseben izziv različne oblike opravljanja dela, ki bodo posledica novih ekonomskih in poslovnih modelov, zlasti na področju digitalizacije, uporabe različnih spletnih platform kot tudi robotizacije in avtomatizacije, ter prehoda na digitalno in zeleno. Če k navedenemu dodamo še staranje prebivalstva, število starejših ljudi, ki so dolgotrajno brezposelni, težave pri zaposlovanju mladih, zlasti iskalcev prve zaposlitve, slabšanje socialnih razmer, vključno z vse večjo revščino med zaposlenimi delavci, izzive na področju zagotavljanja stabilnosti sistemov socialne varnosti (zlasti tistih, ki se financirajo iz prispevkov) in neenako obravnavanje zaposlenih, je več kot očitno, da lahko v prihodnje pričakujemo precej izzivov, ki bodo posredno ali neposredno povezani s trgom dela in sistemi socialne varnosti. ZSSS bo pri iskanju rešitev in obravnavi različnih predlogov s teh področij nasprotovala vsem spremembam, ki bi poslabševale pogoje dela, zmanjševale pravice delavcev, socialno varnost ljudi in katerih namen ali posledica bi bilo oblikovanje gospodarskega in ekonomskega razvoja Slovenije na račun manjše socialne varnosti in pravic zaposlenih.

Pri urejanju trga dela, delovnih razmerij, pogojev dela ter nestandardnih oblik dela bomo izhajali iz prepričanja, da je kakovost dela eden izmed temeljnih elementov kakovostnega življenja. Slediti je potrebno načelu kakovost dela za kakovost življenja. Zgolj tako bo možno doseči trajnost in pravičen družbeni razvoj, preprečevati tveganja neenakosti, revščine, socialne izključenosti in neloyalne konkurence. Pri tem pojem kakovostnega opravljanja dela razumemo v najširšem možnem kontekstu, ki se nanaša tako na uveljavljanje dostojnega dela, spoštovanje pravic delavk in delavcev, stabilnost zaposlitve kot tudi na varno in zdravo delovno okolje, dostojne plače, učinkovito politiko zaposlovanja, dostopne in kakovostne javne storitve.

Težave in izzive na področju trga dela, zlasti pri zagotavljanju kakovostnega dela, je treba reševati ob upoštevanju načel Evropskega stebra socialnih pravic in ciljev trajnostnega razvoja iz Agende

2030, mednarodnih standardov Mednarodne organizacije dela, ki se nanašajo na opravljanje dostojnega dela in Listino Evropske unije o temeljnih pravicah.

## 2. SOCIALNI DIALOG IN TRG DELA

Vztrajali bomo, da se na področju trga dela prepoznajo in najdejo rešitve v okviru tripartitnega in bipartitnega socialnega dialoga. Pri tem je poleg klasičnih vsebin socialnega dialoga, tako v okviru tripartitnega (na zakonodajni ravni) kot tudi bipartitnega (na ravni kolektivnih pogodb) socialnega dialoga, potrebno v razprave vključiti še druge, bolj strateške vsebine, usmerjene v trajnostne rešitve. To so denimo predvidevanje prihodnjih potreb podjetij in delavcev po določenih kompetencah in znanjih, skupne aktivnosti za usposabljanje delavcev, zagotavljanje pravičnega prehoda na digitalno in zeleno ekonomijo, ureditev platformnega dela in razvoj uravnoteženih rešitev pri zagotavljanju socialne varnosti in ekonomskega razvoja. Prepričani smo, da stopnja socialne varnosti in raven pravic delavcev ne smeta biti posledica ekonomske razvitosti, temveč se morata razvijati hkrati. Drugače povedano: brez stabilne in dostojne socialne varnosti, brez spoštovanja pravic delavcev, brez zagotavljanja kakovostnega dela in dostojnega plačila ne more biti ekonomskega in družbenega razvoja.

Zavzemali se bomo za oblikovanje stalnega organa, sestavljenega iz reprezentativnih socialnih partnerjev in strokovnjakov, ki bi natančneje spremljal dogajanje na trgu dela, opozarjali na anomalije, predlagali sistemske rešitve in izboljšave, vključno s spremembami poslovnih modelov, ki vplivajo na način opravljanja dela in spoštovanje temeljnih pravic delavcev, ter uvajanjem digitalizacije in novih tehnologij, s posebnim poudarkom na vrzelih v znanju in spretnostih ter prehajanju na trgu dela. Oblikovanje tovrstnega organa in predvidevanje potreb na trgu dela za najmanj pet let vnaprej bi omogočilo stabilnejše delovanje trga dela, bistveno prispevalo k zmanjševanju brezposelnosti ter na trgu dela povečalo vlogo vseživljenjskega učenja, pridobivanja novih znanj in kompetenc.

Ostro bomo nasprotovali vsem poskusom spreminjanja zakonodaje s področja delovnih razmerij, trga dela, socialne, zdravstvene in pokojninske zakonodaje brez naše aktivne udeležbe in brez priznavanja vloge socialnih partnerjev.

## 3. POLITIKA ZAPOSOLOVANJA

Aktivno politiko zaposlovanja, ki je sedaj pretežno namenjena brezposelnim osebam, je v večji meri treba usmeriti na področje zaposlenih, zlasti tistih, katerih zaposlitev v danem trenutku ni ogrožena. Oblikovanje enotnega organa za predvidevanje potreb na trgu dela bi omogočilo učinkovitejše načrtovanje in usposabljanje delavcev, izvajanje vseživljenjskega učenja zaposlenih delavcev ter prispevalo k odpravi vrzeli v znanju in spretnostih. V povezavi z različnimi zaposlitvenimi shemami na področju zaposlovanja mladih (delitev delovnega mesta, mentorske sheme ...) pa bi lahko hkrati pomenilo možnost hitrejšega vstopa mladih na trg dela.

Prepričani smo, da je za uspešno spopadanje z izzivi, ki jih na trg dela prinašajo digitalizacija, prehod na zeleno ter novi poslovni modeli, ključnega pomena vseživljenjsko učenje in usposabljanje tako brezposelnih kot tudi zaposlenih delavcev, zlasti v smeri pravočasnega načrtovanja potreb po ustreznih znanjih in kompetencah za delo v prihodnosti. V zvezi s tem se bomo zavzemali za organ, ki bo predvideval potrebe na trgu dela, ter za oblikovanje posebnih programov, ki se bodo nanašali na dvig digitalne pismenosti zaposlenih delavcev in starejših oseb, vključno z upokojevcem. Predlagali bomo tudi razne spodbude za aktivnejše usposabljanje delavcev pri delodajalcu, bodisi v obliki neposrednega financiranja bodisi v obliki davčnih

olajšav za podjetja, ter uporabo različnih metod zaposlovanja mladih v kombinaciji z delom starejših oseb (mentorske sheme, delitev delovnega mesta, nadomeščanje za čas usposabljanja, dodatnega izobraževanja ...).

Za spopadanje z izzivi na trgu dela in zagotavljanjem stabilne socialne varnosti bomo predlagali, da se v okviru socialnega dialoga oblikuje in sprejme »Bela knjiga o prihodnosti dela ter socialni varnosti«, znotraj katere bi lahko oblikovali temeljna načela, cilje in predloge za naslednjih deset let.

Zavzemali se bomo za okrepljene javne službe za zaposlovanje, predvsem pa, da bi bilo njihovo sodelovanje s socialnimi partnerji večje. Zlasti sindikati moramo prevzeti večjo vlogo pri usposabljanju delavcev in izvajanju aktivne politike zaposlovanja. Prepričani smo, da je aktivno politiko zaposlovanja treba organizirati in izvajati tako, da bo prispevala h kakovostnejšemu zaposlovanju ter preprečitvi izgube zaposlitve in s tem prehoda v odprto brezposelnost. Predvsem pa se bomo zavzemali za takšno oblikovanje politike trga dela, da se bo v večji meri vlagalo v ljudi, upoštevajoč potrebo po poštenem zelenem in digitalnem prehodu.

#### **4. NESTANDARDNE OBLIKE DELA**

Tudi na področju opravljanja agencijskega dela se v praksi pojavlja vse več zlorab veljavne ureditve. Za zmanjšanje anomalij pri opravljanju agencijskega dela ter preprečevanje njegove zlorabe se bomo zavzeli za dosledno spoštovanje uveljavljenih pravil ter za jasno razmejitve, kdaj gre za posredovanje dela in v katerih primerih za opravljanje dejavnosti. Zavzemali se bomo za ratifikacijo konvencije MOD št. 181 o zasebnih agencijah za zaposlovanje in istoimenskega Priporočila MOD ter za večanje vloge Zavoda za zaposlovanje RS pri posredovanju agencijskega dela. Gospodarske družbe, ki niso registrirane za posredovanje agencijskega dela oziroma to delo zlorablajo, je treba najstrožje sankcionirati.

Vsem delavkam in delavcem v prekarnih oblikah dela in v platformni ekonomiji morajo biti zagotovljene vse delavske in socialne pravice. Platforme dela je treba obravnavati enako kot preostale delodajalce, hkrati pa je treba dosledno nadzorovati agencijsko delo in delovanje podizvajalskih podjetij, ki zgolj zagotavljajo delovno silo drugemu podjetju.

Samozaposlovanje v vse večji meri posega na področje trga dela, zlasti med mladimi ter v primerih, ko so v celoti podani elementi delovnega razmerja. S tem se samozaposlovanje pojavlja kot prikrita oblika delovnega razmerja, prav tako pa se dodatno večja segmentacija trga dela, ki se predvsem kaže v različnih oblikah opravljanja dela ter v slabšem uveljavljanju delovnopравnih pravic. Obstaja nevarnost, da bi enoosebna samozaposlitev postala priznana oblika opravljanja dela na način, kot to sedaj velja za opravljanje dela po sklenjeni pogodbi o zaposlitvi. Z namenom preprečevanja zlorabe instituta samozaposlitve ter ustvarjanja revnih samozaposlenih se bomo zavzemali za večjo in učinkovitejšo regulacijo statusa samozaposlitve, za boljše usposabljanje in pripravo brezposelnih oseb na status samozaposlene osebe (zlasti mladih), za oblikovanje ustreznega podpornega okolja ter za oblikovanje njihove ustrezne socialne varnosti.

Na področju zmanjševanja in preprečevanja prekarnih oblik opravljanja dela, tudi v povezavi z novimi oblikami dela, in posledično preprečevanja zlorab zaposlovanja, opravljanja dela in delovnopравne zakonodaje se bomo zavzemali za dosledno uveljavljanje načela ekonomsko odvisne osebe ter za zakonsko uveljavitev načela, da je v primeru dvoma o obstoju delovnega razmerja dokazno breme na strani naročnika storitve oziroma uporabnika te storitve. Prekarnost na trgu dela se lahko zmanjša tudi s sorazmernim večanjem prispevkov za uporabnike oziroma naročnike storitev.

V ZSSS se zavedamo, da se je gospodarska dejavnost v Republiki Sloveniji v času epidemije ohranila zaradi sprejetih ukrepov, vendar pa poudarjamo, da ti začasni ukrepi ne bi smeli zasenčiti potrebe po trdni in trajnostni gospodarski politiki, s katero bi spodbujali rast in ustvarjali nova kvalitetna delovna



mesta. Dejstvo je, da se je opravljanje dela v času epidemije v nekaterih dejavnostih spremenilo tako, da se bodo nekatere spremembe ohranile tudi v obdobju okrevanja in kasneje. Zato je ključno te spremembe priznati, jih ustrezno obravnavati, spremljati in jih razvijati v smeri zagotavljanja trajne kakovosti dela s ciljem ustvariti dodatne priložnosti za podjetja in delavce. Posebno pozornost je treba nameniti vplivu in posledicam digitalizacije ter uvajanju umetne inteligence na delovna mesta. Paziti bo treba, da nove in vse pogostejše oblike poslovanja in načini opravljanja dela ne bodo negativno vplivali na trg dela ali kakovost dela ter da ne bodo pomenili nepoštenih praks. Eden od temeljnih ciljev gospodarskega razvoja mora biti ustvarjanje kakovostnih delovnih mest ter odpravljanje neenakosti in revščine; posebno pozornost je treba nameniti aktivnim in vključujočim politikam za zagotavljanje podpore ranljivim skupinam, kot so delavci z netipičnimi oblikami zaposlitve, invalidi, osebe z marginaliziranih območij, migranti in pripadniki etničnih manjšin. V Sloveniji je revščina na splošno in med zaposlenimi velik problem. Zato je bistveno zagotoviti, da zaposlitev pomeni tudi ustrezno plačo, da se zjamčijo ustrezni delovni in življenjski pogoji.

## 5. DIGITALIZACIJA IN TRG DELA

Pandemija je pospešila digitalni prehod in razkrila potrebo po obravnavi izzivov, kot so usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter zagotavljanje zdravja in varnosti delavcev. Na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, v povezavi z vse večjo digitalizacijo delovnih procesov ter vse pogostejšim opravljanjem dela na daljavo, se bomo zavzemali, da bi pravica do odklopa postala pravica zaposlenih, ki je kot takšna opredeljena v zakonu.

V okviru usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja je velik problem spoštovanje veljavne ureditve na področju delovnega časa, zagotavljanja počitkov, odmorov in dopustov. Poseben problem je razporejanje delovnega časa, kršitve na tem področju pa so težko dokazljive. Zato se bomo v ZSSS zavzemali za spremembo zakonodaje na področju urejanja evidence delovnega časa, in sicer tako, da bo iz nje jasno razvidno, v kakšni obliki delovnega časa delavec opravlja delo, kdaj je nastopil in končal delo in koliko časa je opravljal delo. Vsak delavec in pristojen nadzorni organ mora imeti vpogled v opravljen in zabeležen delovni čas posameznega delavca, ne glede na to, v kateri dejavnosti ta opravlja svoje delo. V skladu s procesi digitalizacije se zavzemamo za avtomatizirano evidenco po vzoru davčnih blagajn.

Digitalizacija močno vpliva na odnose med delodajalci in delavci, pri čemer se je treba zavedati pozitivnih in negativnih posledic njene uvedbe v delovni proces delodajalca, vključno s pomisleki glede pogodbenih odnosov med delavci in delodajalci (načini opravljanja dela). Za zagotavljanje trajnostnih elementov kakovostnega dela je treba spremljati razvoj na trgu dela ter zagotoviti ustrezne mehanizme za zaščito temeljnih pravic delavcev, ne da bi to oviralo razvoj digitalnih rešitev. Zavzemali se bomo za uveljavitev okvirnega sporazuma evropskih socialnih partnerjev o digitalizaciji ter sledili smernicam in stališčem Evropske konfederacije sindikatov na tem področju.

Zavzemali se bomo, da prehod v digitalno družbo ne bi prinesel novih ali v večji meri uveljavil obstoječih prekarnih oblik zaposlitev. Z večanjem digitalizacije se tudi kaže potreba po obvladovanju umetne inteligence na delovnem mestu, zlasti z vidika preprečevanja diskriminatornih praks in nedovoljenega nadzora delavcev ter drugega manj ugodnega obravnavanja delavcev. Zahtevali bomo, da se v postopke sprejemanja in izvajanja zakonodaje o umetni inteligenci aktivno vključi socialne partnerje.

## 6. STAREJŠI IN TRG DELA

S staranjem prebivalstva v Evropi se povečujejo težnje po daljšem ostajanju na delovnem mestu ter po višanju dejanske upokojitvene starosti. To zahteva ustvarjanje starejšim primernih delovnih



pogojev. V prvi vrsti gre za prilagajanje njihovim psihofizičnim sposobnostim ob hkratnem zagotavljanju, da se njihov nabor znanj in spretnosti posodablja glede na potrebe trga dela.

Izboljšanje varovanja zdravja na delovnem mestu ter dostopnost vseživljenjskega učenja starejšim delavcem sta nepogrešljiva pri zagotavljanju kakovosti dela starejših delavcev. Čeprav je zagotavljanje ustreznih delovnih pogojev primarna dolžnost delodajalca, ima pri tem pomembno vlogo tudi tristransko sodelovanje med socialnimi partnerji in vlado, saj lahko s poznavanjem delovnih postopkov ter samih delavcev v okviru socialnega dialoga in kolektivnih dogovorov na ustrezni ravni pripomore k oblikovanju delovnega okolja, ki bo starejšim delavcem omogočalo ustrezno opravljanje dela. Predlagali bomo, naj se izzivi na trgu dela, povezani z delom starejših, obravnavajo celovito, v okviru »Bele knjige o prihodnosti dela in socialni varnosti«. Prepričani smo, da se z različnimi spodbudami in subvencijami delodajalcem lahko pripomore k ustvarjanju delovnega okolja, ki bo ljudem omogočalo varno in produktivno opravljanje dela v starosti.

Nujno je aktivno sodelovanje socialnih partnerjev pri strategijah in izvajanju politik ter ukrepov, povezanih s starejšimi na trgu dela, vključno z njihovim ustreznim vključevanjem na trg dela. Pri tem pa je treba posebno pozornost nameniti sodobnim in inovativnim načinom sodelovanja med mlajšo in starejšo generacijo, pri čemer je ključen ustrezen prenos znanja in izkušenj v obeh smereh.

## **7. CILJI ORGANIZIRANJA UPOKOJENK IN UPOKOJENCEV V SINDIKAT**

V ZSSS bomo sledili motu delovanja Sindikata upokojencev Slovenije (SUS), ki bo tudi v prihodnje »O nas nič brez nas«. V programske usmeritve zato vključujemo tudi usmeritve tega sindikata.

Sindikata upokojencev Slovenije združuje ljudi, ki se zavedajo, da se je treba za varovanje in krepitev ustavno opredeljene socialne države, za uresničevanje ciljev in zahtev na področju ekonomskega, gmotnega in socialnega položaja zaposlenih, upokojencev in drugih državljanov nenehno zavzemati in boriti v sindikatu, s socialnim dialogom, z medgeneracijskim dialogom.

Bogate izkušnje, ki jih imajo starejši, želijo deliti z mlajšimi, saj se to lahko prepleta z znanjem mlajših; tako se prispevki posameznih generacij dopolnjujejo in s tem lahko postanemo kot družba bogatejši in uspešnejši.

Upokojenci, upokojenke, starejši se bodo vključevali v programe vseživljenjskega učenja v okviru ZSSS, sodelovali bodo pri izobraževanju starejših, usposabljanju, vključevanju v pridobivanje in dvig ravni osnovne digitalne pismenosti in kompetenc. Digitalna pismenost je eden izmed pogojev za družbeno vključevanje in tudi za olajšanje opravljanja raznih storitev. Ob tem pa bodo vztrajali, da morajo biti še vedno možni klasični načini komunikacije in opravljanja potrebnih storitev.

Sindikata upokojencev Slovenije bo kot sestavni del ZSSS krepil to sindikalno centralo na temeljih solidarnosti, medsebojne pomoči in sodelovanja ter razumevanja, zavedajoč se pomembne medsebojne odvisnosti. Skupaj smo močnejši in tako uspešnejši, tako pri uresničevanju programa SUS kot tudi programa ZSSS.

Za krepitev ZSSS kot celote je pomembno, da člani sindikata ob odhodu v pokoj ne zapustijo sindikalnih vrst. Zato bodo vsi industrijski in storitveni sindikati ter sindikati javnega sektorja vsakemu svojemu članu, ki odhaja v pokoj, podelili zahvalo za članstvo v njihovem sindikatu in mu ponudili pristopno izjavo za včlanitev v Sindikata upokojencev Slovenije ter razložili, zakaj je pomembno, da okrepijo članstvo tega sindikata. Če bi upokojeni člani, zaradi ugodnosti, ki jih ponuja njihov dotedanji sindikat, radi ostali njegovi člani, naj jim sindikati ponudijo tako

imenovano dvojno članstvo, torej da obdržijo izkaznico svojega sindikata in se poleg tega včlanijo še v sindikat upokoencev.

Zavzemali se bodo za vključevanje delavcev in delavk, starejših od 60 let, v obravnavo varovanja njihovih delovnih, ekonomskih pravic ter pripravo na upokojitev, prav tako za vključevanje upokojenih članov, članic sindikatov dejavnosti v članstvo in delo SUS, zato bomo skupaj s tem sindikatom ustanovili odbor za starejše pri predsedstvu ZSSS.

## **8. MLADI NA TRGU DELA**

### **8.1. Preprečevanje brezposelnosti mladih**

Še naprej bomo aktivno sooblikovali politike, ki so namenjene zmanjševanju brezposelnosti mladih. To bomo izvajali predvsem prek aktivne politike zaposlovanja in sheme Jamstvo za mlade. S sprejetjem ukrepov omenjene sheme država Slovenija jamči, da bo vsaki mladi osebi v starosti od 15 do 29 let ponujena zaposlitev, pripravništvo, usposabljanje ali vrnitev v formalno izobraževanje, in sicer v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje (ZRSZ). V vladni skupini za pripravljajanje, spremljanje in evalvacijo Jamstva za mlade že od leta 2014 sodeluje Sindikat Mladi plus, ki bo nadaljeval delo v vladni skupini ter se zavzemal predvsem za ukrepe aktivne politike zaposlovanja, ki bodo spodbujali trajno zaposlovanje mladih. V naboru sheme bomo spodbujali predvsem ukrepe, ki zagotavljajo: karierno orientacijo mladih, krepitev storitev ZRSZ, plačana pripravništva, plačana vajeništva, spodbude za zaposlovanje mladih, spodbude za zaposlovanje mladih v organizacijah civilne družbe, trajno zaposlovanje mladih, mentorske sheme in druge kakovostne ponudbe. Pri izvajanju sheme bomo zagovarjali potrebo po večji transparentnosti izvajanja, rednih srečanjih skupine, potrebo po večjih finančnih sredstvih za izvajanje ukrepov, uvedbi kakovostnih kriterijev o tem, kaj predstavlja ponudbo Jamstva za mlade, prilagojenosti ukrepov glede na potrebe različnih ciljnih skupin (NEET, mlade ženske, manj izobraževani itd.) ter razširitvi sheme na 29 let.

### **8.2. Zmanjšanje prekarnosti med mladimi in dostop do dostojnih zaposlitev**

Med mladimi, ki so vključeni na trg dela, prevladujejo predvsem prekarne oblike dela. Večinoma gre za prikrita delovna razmerja, ki nadomeščajo redne zaposlitve, za pogodbe civilnega prava (kot sta avtorska, podjemna pogodba), za prisilno espezicacijo ali za nadomeščanje rednih zaposlitev s študentskim delom. V zadnjih letih je močno opazen tudi porast platformnega dela, ki je še ena izmed oblik prekarne dela. Poleg tega se vedno bolj povečuje obseg drugih atipičnih oblik dela, kot je delo s skrajšanim delovnim časom, zaposlitev za določen čas in agencijsko delo. Med prekarimi oz. atipičnimi delavkami in delavci je največji delež prav mladih.

Vse to delavkam in delavcem v prekarne oblike dela onemogoča dostop do osnovnih delavskih in socialnih pravic. Zavzemali se bomo za implementacijo Evropskega stebra socialnih pravic in za dostop do osnovnih socialnih pravic za vse delavke in delavce, pri čemer bo posebna skrb namenjena prav mladim.

Še naprej se bomo zavzemali za striktno implementacijo Zakona o delovnih razmerjih, ZDR-1, ki v svojem 5. členu jasno opredeljuje delovno razmerje. Zagovarjamo, da je treba poostri nadzor in sankcioniranje kršitev na trgu dela. Poveča naj se pristojnost inšpektorata in aktivneje vključi prijavitelje v postopek.

Na vseh področjih bomo stremeli k zagotavljanju večje kakovosti življenja in dostojnega dela, pri čemer bomo sledili načelu: Dostojno delo je tista oblika zaposlitve, ki delavcu omogoča ne samo

preživetje, ampak dostojno življenje. Pod to spada varnost zaposlitve, redno in dostojno plačilo (pri tem opozarjamo, da minimalna plača ni dostojno plačilo, ker omogoča golo preživetje in nič drugega), socialno varnost, upoštevanje pravic delavca na delovnem mestu in spodbujanje socialnega dialoga (npr. vključevanje v sindikate).

### 8.3. Študentsko delo

Podpiramo študentsko delo, saj to ob pomanjkanju štipendij marsikateremu študentu ali študentki omogoča preživljanje in pokrivanje stroškov izobraževanja. Še naprej bomo opozarjali na nesprejemljivost nadomeščanja rednih zaposlitev s študentskim delom in opozarjali na pogoste kršitve pri študentskem delu. Vsakokratna višina minimalne urne postavke za študentsko delo se mora usklajevati najmanj z višino minimalne plače, s čimer se preprečuje neloyalna konkurenca oz. »damping« in razumevanje mladih kot poceni delovno silo. Zavzemali se bomo za boljše priznavanje izkušenj, ki so pridobljene s študentskim delom, saj te mladim olajšujejo prehod na trg dela oz. v prvo zaposlitev.

### 8.4. Štipendije

Prizadevamo si za povečanje obsega štipendij in za zvišanje zneskov obstoječih štipendij. Prav tako se zavzemamo za štipendije za vse – tako za študente kot dijake, saj smo mnenja, da bi dovolj visoke štipendije imele pozitiven učinek na finančno stabilnost mladih, posredno pa bi s tem v določeni meri lahko zmanjšali različne kršitve in zlorabe pri študentskem delu.

### 8.5. Pripravištva in vajeništva

Poudarjamo, da mora sočasno z ukinitvijo volonterskih pripravništev začeti veljati ustrezen sistem, s katerim bo mogoče dolgoročno zagotoviti sredstva za plačana pripravništva, kar se še vedno ni zgodilo. Glavni problem na omenjenem področju je dejstvo, da ni zagotovljenih dovolj pripravniških mest, kaj šele sredstev za plačana pripravništva. Še naprej se bomo zavzemali za pripravo analiz, skupno oblikovanje rešitev in vzpostavitev dolgoročnih virov financiranja, ki bodo na sistemski ravni omogočili mladim opravljanje plačanih pripravništev.

Zavzemamo se za krepitev vajeniškega sistema in krepitev vloge sindikatov, zlasti pri uveljavljanju in zastopanju interesov vajencev. Na podlagi praks iz tujine vemo, da vajeništvo mladim olajša prehod iz izobraževanja na trg dela, saj mladi pridobivajo praktične izkušnje in se srečajo z delovnim procesom, kar jim koristi tudi po koncu izobraževanja ob prehodu na trg dela. Še naprej bomo zagovarjali, da vajeniška nagrada ne vpliva na družinske prejemke vajenca in njegove družine, kot tudi dejstvo, da obstajajo omejitve, pri katerih delodajalcih vajeništva ni mogoče izvajati. To je pomembno, ker lahko na tak način preprečimo morebitne zlorabe vajeniškega sistema.

Problematično je, da je večina sredstev za izvajanje vajeništva zagotovljenih iz javnih in evropskih sredstev. Tako pristojna ministrstva financirajo del stroškov, povezanih z vajeniškim sistemom, delodajalci pa ne zagotavljajo tistega, kar je njihova osnovna naloga, to je, da delavca oziroma vajenca za opravljeno delo plačajo (z vsemi prispevki vred).

### 8.6. Prakse

Zahtevali bomo vzpostavitev kakovostnega sistema praktičnega usposabljanja na delu oz. praks dijakov in študentov v okviru izobraževanja. Podrobneje pogoje, pod katerimi dijaki opravljajo

praktično izobraževanje pri delodajalcu, opredeljuje Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1). Nagrade in preostali prejemki iz naslova praktičnega usposabljanja z delom (PUD) so opredeljeni v panožnih kolektivnih pogodbah, kolektivnih pogodbah na ravni podjetij ter v učnih pogodbah. Zato prihaja do razlik; nekateri dijaki so upravičeni do nagrade (ki se med dejavnostmi in znotraj posameznih dejavnosti lahko razlikujejo), stroškov prevoza in prehrane, nekateri pa ne dobijo nič. Do razlik med višino nagrade, plačilom/neplačilom prehrane med delom in povračilom/nepovračilom stroškov prihoda na delo med opravljanjem PUD pa ne prihaja zgolj med dijaki/študenti različnih srednješolskih/študijskih programov; te razlike se pojavljajo tudi med dijaki/študenti istih ali enakih srednješolskih/študijskih programov, saj so obveznosti delodajalcev s kolektivnimi pogodbami na ravni podjetij ter učnimi pogodbami opredeljene različno.

To dijake/dijakinje, študente/študentke postavlja v neenak položaj, zato je smiselno področje praks urediti celostno.

Zavzemamo se za zakonsko ureditev praktičnega usposabljanja, ki bo vzpostavila kakovostne prakse in dostojne delovne pogoje, kamor sodi tudi plačilo za opravljeno delo. Da ne bi prihajalo do prej omenjenih razlik, predlagamo, da se pripravi ustrezna zakonodaja, ki naj opredeli kakovostne kriterije za izvedbo praktičnega usposabljanja.

## **9. CILJI ORGANIZIRANJA MLADIH V ZSSS**

### **9.1. Mladi v sindikatu**

Sindikati bomo imeli prihodnost, če bomo v svoje vrste pridobili veliko mladih. ZSSS se je že v preteklem obdobju odprla mladim in s tem prispevala k temu, da so se mladi odprli nam. Te aktivnosti bomo nadaljevali tudi v prihodnje. Pri tem ne gre le za sindikalno novačenje mladih ljudi, kar je seveda tudi potrebno, ampak tudi za vsebinsko, organizacijsko in metodološko prilagajanje ZSSS pričakovanjem, potrebam, interesom in pristopom mlajših generacij. Gre za prežemanje ZSSS s problematikami mladih delavk in delavcev, kot tudi tistih, ki še niso stopili v svet dela, skupaj z njihovim znanjem in rešitvami. Zato bo ZSSS pomlajevala svoje kadre in v svojih teritorialnih oblikah, če se bo pokazal interes in potreba, za ta smoter vzpostavila posebne organizacijske enote ter se povezovala z institucijami in organizacijami, ki se ukvarjajo s problematikami mladih, kot tudi sodelovala s formaliziranimi ali neformaliziranimi skupinami in posamezniki, ki lahko tvorno prispevajo na tem področju delovanja ZSSS. S tem bomo hkrati pomagali tudi sindikatom, članom ZSSS, da pomladijo članstvo, obenem pa jim bomo ponudili nove ideje, predloge in vizije delovanja na področju dela mladih v prihodnosti.

Mladi morajo spoznavati, da je sindikat gibanje za temeljne družbene vrednote, in jim takovzbuditi občutek pripadnosti in predvsem varnosti. Zato bomo podpirali delovanje organizacijskih oblik mladih, kot sta Sindikat Mladi plus, ki je že v preteklem obdobju politike in širšo družbo opozarjal na temeljne probleme mladih in predlagal ukrepe in aktivnosti za izboljšanje položaja mladih na trgu dela in v družbi nasploh, ter SKEI Mladi, ki je vzorčen primer dobre prakse organiziranja in delovanja mladih članov sindikata znotraj sindikatov, članov ZSSS.

### **9.2. Prehod mladih iz Sindikata Mladi plus v sindikate dejavnosti**

Okrepili bomo delovanje na področju zagotavljanja članstva iz Sindikata Mladi plus v članstvu v sindikatih dejavnosti. S pomočjo evidence članov ter s podpornimi službami bomo okrepili komunikacijo s člani ter ob menjavi statusa ali zaposlitve ponudili vse potrebno informiranje o možnostih včlanjevanja v druge sindikate.

### 9.3. Izobraževanje sindikatov o organiziranju mladih

Spodbujali in izvajali bomo izobraževanja za sindikate s poudarkom na pristopih do mladih, organiziranju mladih v sindikat in vključevanju mladih v delo sindikata.

## 10. INŠPEKTORAT ZA DELO

Za uspešno delovanje trga dela, predvsem pa za spoštovanje delovnopravne zakonodaje in kolektivnih pogodb je učinkovitost delovanja Inšpektorata za delo RS izredno pomembna. Zato bomo predlagali, da se delovanje inšpektorata organizira tako, da bodo inšpekcijski nadzori hitri in učinkoviti, da bo dan večji poudarek nenapovedanim in nenadnim inšpekcijskim pregledom.

Zavzemali se bomo, da se inšpektorat za delo kadrovsko okrepi, da se v sistem delovanja inšpektorata vpeljejo strokovni pomočniki, ki so predvideni z zakonom, ter da se poveča vloga sindikatov v teh postopkih, predvsem ko ti nastopajo kot prijavitelji suma kršitev pozitivnih predpisov. Treba je zagotoviti večjo tajnost podatkov.

Z namenom povečanja pravne varnosti delavcev se bomo zavzemali tudi, da se za določeno časovno obdobje prepove opravljanje kakršnekoli poslovne dejavnosti tistim odgovornim osebam ali članom uprave in nadzornih organov, ki so s svojimi dejanji namerno povzročili ali prispevali h kršitvi temeljnih pravic delavcev.

Predlagamo oblikovanje javno dostopnega seznama vseh podjetij, pri katerih je inšpektorat za delo ugotovil sistemske kršitve oziroma kršitve, ki prizadenejo večje število delavcev.

## III. OKOLJE IN ZELENA DELOVNA MESTA

Podnebne spremembe že danes škodujejo delavkam in delavcem ter sindikatom: neposredno in posredno nižajo plače in delavske pravice, poglobljajo ranljivost delavk in delavcev, povečujejo neenakosti v družbi, gospodarstvu, kmetijstvu in drugim sektorjem povzročajo milijonske škode, poglobljajo globalne konflikte, povzročajo migracije ter preko vedno višjih državnih stroškov spopadanja s posledicami podnebnih sprememb še dodatno omejujejo že tako podhranjene osnovne javne storitve in delovanje socialne države. Prihodnost bo socialna in okoljsko vzdržna ali pa je dobesedno ne bo – na mrtvem planetu delovnih mest ni. Sindikati imamo tako osrednjo vlogo pri doseganju lepše prihodnosti za vse. Prizadevati si moramo za prehod v družbo, ki v delu in okolju ne bo videla le produkcijskih faktorjev za maksimizacijo kratkoročnega dobička, temveč bo zagotavljala kakovostna, sindikalizirana zelena delovna mesta, večjo državo blaginje ter pravičnejšo, dostojnejšo in trajnostnejšo družbo za vse. Okoljska in podnebna nepravičnost, zdravstveno-okoljske katastrofe ter posledice podnebnih sprememb in ukrepov za spopadanje z njimi so vidne tudi pri nas.

Sindikati si že dalj časa prizadevamo za povezovanje delavskih in okoljskih tem, seveda predvsem v luči vseprisotnih podnebnih sprememb in okoljske krize. Tako smo v ZSSS že septembra 2019 sprejeli dokument z naslovom Sindikati in podnebne spremembe, s katerim smo na pobudo Sindikata Mladi plus, kjer so dokument tudi pripravili, med drugim uradno podprli socialno smiselne, premišljene ter na pravičnosti temelječe ukrepe boja proti podnebnim spremembam, okoljski krizi, pa prizadevanja mladih, ki se borijo za pravičnejši in okolju prijaznejši svet za vse, ter izrazili podporo aktivnim mladim in gibanju Mladi za podnebno pravičnost.

Še naprej si bomo prizadevali za oblikovanje konkretnih politik in ukrepov, povezanih z okoljem, okoljsko krizo, zelenimi delovnimi mesti, z zelenim pokoronskim okrevanjem in podobno. Pri



tem bomo v celoti zagovarjali in sledili načelu, da mora prehod na digitalizacijo in zelena delovna mesta biti pošten in da nobenega ne sme pustiti v negotovosti ali mu povzročati revščine. Zlasti to velja za tiste delavce, ki delajo na delovnih mestih, ki bodo zaradi prehoda na digitalno in zeleno prenehala obstajati. Vseživljenjsko učenje lahko ima in mora imeti v tem pogledu izredno pomembno vlogo. Krepili bomo tudi sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami za odrasle.

Sledili bomo tudi novemu programskemu dokumentu Sindikata Mladi plus, ki je nastal leta 2021: <https://www.mladiplus.si/wp-content/uploads/2021/03/Programski-dokument-SM-Okolje-in-zelena-delovna-mesta.pdf>.

## **IV. POLITIKA IN SISTEM PLAČ IN DRUGIH PREJEMKOV**

Politika in sistem plač sta med pomembnimi vsebinami dogovarjanja med socialnimi partnerji, rešitve na tem področju pa so temelj gospodarskega in socialnega razvoja v družbi. Plača je z vidika zaposlenega najpogosteje glavni vir sredstev za preživljanje, s čimer pogojuje njegov materialni položaj, življenjski standard in vključenost v družbo. Pregleden plačni sistem in ustrezna delitev ustvarjene dodane vrednosti gospodarskih družb med delo in kapital prispevata k večji konkurenčnosti gospodarstva, produktivnosti dela, ustvarjanju delovnih mest z višjo dodano vrednostjo ter večji kupni moči zaposlenih.

Plačni sistem v zasebnem sektorju je nepregleden, najnižje osnovne plače po kolektivnih pogodbah dejavnosti so zelo majhne in ne odražajo realne cene dela, prav tako se zaradi neustreznega usklajevanja najnižjih osnovnih plač povečuje razkorak med njimi in minimalno plačo ter tudi preostalimi plačami. V kolektivnih pogodbah dejavnosti najnižje osnovne plače v tarifnih razredih, kamor se uvrščajo ključni poklici po posameznih dejavnostih, ne dosegajo minimalne plače in jo dosežejo šele v petem oziroma šestem tarifnem razredu. Nadaljevali bomo pobude za prenavo plačnega sistema v zasebnem sektorju v smeri postavitve realne cene dela v posameznih tarifnih razredih in za uskladitev 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 evropskim plačnim modelom. Plačni sistem naj omogoča večjo preglednost in odpravi težave pri obračunih plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Za doseganje večje preglednosti in pravilnosti obračunavanja dohodkov iz dela si bomo prizadevali za razvoj enotne metodologije plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja v zasebnem sektorju.

Ohranjanje realne vrednosti plač in ustrezno rast vseh plač bo treba v prihodnjih letih zagotoviti zaradi pričakovane višje rasti cen življenjskih potrebščin, doseganja ustreznega razmerja med minimalno in povprečno bruto plačo v državi, potrebe po dodatnih znanjih, ki jih bo prineslo prestrukturiranje gospodarstva zaradi novih poslovnih modelov, ki se pričakujejo kot posledica digitalizacije in zelenega prehoda. Zavzemali se bomo za rast vseh plač zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju. Prizadevali si bomo za rast plač in njihovo redno usklajevanje tako z inflacijo kot z rastjo produktivnosti dela na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti in tudi na podjetniški ravni z namenom, da se zmanjša število revnih zaposlenih. Ob prizadevanju za dvig plač je treba stremeti tudi k njihovi ustrežnejši distribuciji, saj trenutno skoraj dve tretjini zaposlenih prejema plačo, ki je nižja od povprečne bruto plače v državi.

Prizadevali si bomo za ohranjanje višine minimalne plače na ravni, ki zaposlenim in njihovim družinam omogoča dostojno življenje, vključenost v družbo ter pokritje nepredvidenih izdatkov, se pravi več kot zgolj preživetje. V skladu s smernicami, postavljenimi v predlogu Direktive o ustreznih minimalnih plačah v EU bi moral znesek minimalne plače dosegati 60 odstotkov mediane plač in 50 odstotkov povprečne bruto plače v državi. Prav tako je pomembno, da se pri

določanju minimalne plače upoštevajo minimalni življenjski stroški. Zato se bomo zavzemali za ohranitev obstoječega sistema določanja minimalne plače in njeno redno letno usklajevanje z rastjo cen življenjskih potrebščin oziroma letne inflacije. Zakon o socialno varstvenih prejemkih določa, da se višina minimalnih življenjskih stroškov izračuna najmanj na vsakih šest let. Ker je takšno obdobje predolgo, saj ne zagotavlja ohranjanja minimalne plače na dostojni višini, se bomo zavzemali, da se višina minimalnih življenjskih stroškov izračunava pogosteje ter v obdobju do ponovnega izračuna tudi ustrezno usklajuje. Prav tako se bomo zavzemali, da se obstoječa metodologija izračunavanja minimalnih življenjskih stroškov in sestavine »košarice stroškov«, ki izhaja iz leta 2009, preveri in ustrezno posodobi. Prizadevanja za ohranjanje sistema in določanje minimalne plače na dostojni ravni bodo prispevala k zmanjševanju števila zaposlenih, ki živijo pod pragom tveganja revščine. Prizadevali si bomo za ponovno uvedbo spremljanja in objavo podatkov o številu zaposlenih, ki so prejemniki minimalne plače oziroma prejemajo doplačilo do minimalne plače v zasebnem sektorju.

Podprli bomo prizadevanja za ohranitev enotnega plačnega sistema v javnem sektorju in primerljivega plačila za delovna mesta, ki so po zahtevani stopnji izobrazbe in delovnih pogojih ter zahtevnosti primerljiva, ter da bodo vse poklicne skupine enakopravno obravnavane v okviru socialnega dialoga.

Razvijali bomo ekonomsko demokracijo in različne oblike participacije delavcev v gospodarskih družbah, ki prinašajo pozitivne vplive tako na delavce kot na podjetja. Ustvarjeni dobički gospodarskih družb so tudi rezultat vloženega dela zaposlenih. Prizadevali si bomo za večjo promocijo in pogostejšo finančno participacijo delavcev v podjetjih ter za ustrezne zakonske spremembe sistema udeležbe zaposlenih pri dobičkih družb, ki bi omogočile njihovo večjo uporabo v praksi.

## V. GOSPODARSKA POLITIKA IN TRAJNOSTNI RAZVOJ

Davčna politika, s katero se določa raven obdavčitve za posamezna davčna področja, je v javnih blagajnah pomemben vir prilivov in ima posledično velik vpliv na socialno varnost posameznikov in družbeno blaginjo. V primerjavi z državami EU se Slovenija po obdavčitvi dohodkov od dela uvršča v skupino držav z višjo obdavčitvijo, medtem ko se po obdavčitvi kapitala uvršča v skupino držav, kjer je obdavčitev najnižja. Pri obdavčitvi dohodkov se večji delež nanaša na prispevke za socialno varnost, ostali del obdavčitve pa predstavlja dohodnina. Podatki o prispevkih za socialno varnost po posameznih državah EU kažejo, da je delež prispevkov za socialno varnost, plačanih od zaposlenih, v celotnih davkih v Sloveniji med najvišjimi v primerjavi z drugimi državami v EU. Delež prispevkov v celotnih davkih, ki so vplačani od delodajalcev, pa med nižjimi.

### Zasledovali bomo naslednje cilje:

- pravičnejše razmerje med davčno obremenitvijo dohodkov od dela, plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja ter davčno obremenitvijo kapitala, dobičkov podjetij in večja davčna obremenitev nepremičnin, pod pogojem, da se zagotavljanje javnih dobrin, socialne varnosti in družbene blaginje ohrani vsaj na obstoječi ravni,
- raven obdavčitve, ki bo zagotavljala, da bodo vsi davčni zavezanci deležni pravične in uravnotežene obdavčitve, ki bo zagotavljala njihov ustrezen prispevek v javne finančne blagajne,
- spremembe na področju prispevkov za socialno varnost v smeri uravnoteženega razmerja med



- vplačanimi prispevki delavca in delodajalca. Prizadevali si bomo za iskanje rešitev, ki bodo zagotavljale dodatne ter ustrezne vire financiranja obstoječih in novih oblik socialne varnosti,
- spremembe na področju obdavčitve, ki bodo zagotavljale, da bo davčni sistem ekonomsko učinkovit in namenjen blagostanju državljanek in državljanov,
  - gospodarska politika, ki bo konkurenčnost gradila z ustvarjanjem višje dodane vrednosti in ki bo spodbujala razvoj kakovostnih delovnih mest, ustvarjanje delovnih mest, temelječih na zelenih tehnologijah, ter vlaganja v človeški kapital, znanje zaposlenih, raziskave in razvoj,
  - trajnostni razvoj, ki bo temeljil na socialni stabilnosti, zagotavljal pravično medgeneracijsko solidarnost in odgovornost, tehnološki razvoj ter varstvo okolja,
  - uveljavitev družbene odgovornosti podjetij oziroma odgovornosti podjetij za njihove učinke na družbo. Spoštovanje veljavne zakonodaje in kolektivnih pogodb med socialnimi partnerji je temeljni pogoj za izpolnjevanje te odgovornosti,
  - da v državni lasti ostanejo in se na novo vzpostavljajo deli gospodarstva ter infrastruktura, ki pomembno vplivajo na življenje prebivalcev Slovenije,
  - javno dostopne storitve in financiranje iz proračuna,
  - podpirali bomo krepitev inšpekcijskih in davčnih služb z namenom preprečevanja sive ekonomije in izogibanja plačevanju davkov in socialnih prispevkov.

## VI. SOCIALNA POLITIKA, ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO-INVALIDSKO ZAVAROVANJE

### 1. Branili bomo socialno državo

Ustava Republike Slovenije v 2. členu določa, da je Slovenija socialna država. Temeljna značilnost socialne države so obvezna socialna zavarovanja: pokojninsko-invalidsko zavarovanje, poklicno zavarovanje, zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer brezposelnosti, zavarovanje za dolgotrajno oskrbo in zavarovanje za starševsko varstvo. V več kot 130-letnem obdobju, odkar na ozemlju Slovenije delujejo socialna zavarovanja, so bila izgrajena temeljna načela obveznih socialnih zavarovanj: solidarnost kot sistemski pristop, zgolj en sam nosilec posamezne veje socialnih zavarovanj za vso državo kot garancija za njihovo finančno vzdržnost, skupna blagajna vsake od vej socialnega zavarovanja kot predpogoj za solidarno prerazporejanje sredstev od dohodkovno močnejših zavarovancev k šibkejšim ter od zdravih k bolnim, obveznost socialnih zavarovanj za vse aktivne na trgu dela, finančna disciplina pri plačevanju prispevkov, načelo »prispevki po zmožnostih – pravice po potrebah« ter zjamčeni zneski pravic za socialno varnost. Predstavniki nekaterih poslovnih interesov agresivno lobirajo pri političnih strankah za razgradnjo socialne države. Dokazujejo, da bi bila v interesu prebivalstva oziroma zavarovancev odprava tako imenovanega monopola dosedanjih nosilcev socialnih zavarovanj na ravni države (npr. ZPIZ in ZZZS) in njihova nadomestitev s komercialnimi zavarovanji. Dokazujejo, da bi bila v interesu prebivalstva tudi privatizacija javnih zavodov v zdravstvu in socialnem varstvu.

ZSSS se jasno opredeljuje, da so najboljši garant socialne varnosti in preprečevanja revščine prav obvezna socialna zavarovanja po zgoraj naštetih načelih. Odprava »monopolov« in

privatizacija so v interesu zgolj poslovnih lobijev, ki želijo več dobička na račun prebivalstva. Branili bomo socialno državo!

### **1.1. Šolski sistem o socialni državi**

ZSSS bo zahtevala, da bo šolajoča se mladina že v času šolanja na osnovni in srednji šoli poučena o vlogi socialne države za zagotavljanje socialne varnosti prebivalstva. Mlade je treba namreč pravočasno poučiti, katere odločitve, ki jih bodo morali sprejemati po vstopu na trg dela, se bodo pozitivno ali negativno odražale na njihovi dolgoročni socialni varnosti (na primer delo po pogodbah brez pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja, zaposlitev za krajši delovni čas ipd.).

## **2. Za reforme obveznih socialnih zavarovanj je nujno soglasje socialnih partnerjev**

Obvezno zdravstveno zavarovanje se v celoti, pokojninsko in invalidsko zavarovanje pa večinsko financirata s prispevki. Na ravni države reprezentativne sindikalne centrale in združenja delodajalcev legitimno in reprezentativno predstavljamo interese plačevalcev prispevkov iz bruto plač in na bruto plače delavcev. Pozivi poslovnih lobijev politikom, naj izločijo socialne partnerje iz organov upravljanja, so v funkciji kovanja njihovega večjega dobička na račun manjšanja socialne varnosti prebivalstva. Zato zahtevamo, da prispevke v interesu delavcev kot zavarovancev socialnih zavarovanj tudi v bodoče upravljamo socialni partnerji. Kot reprezentativni zastopniki interesov plačevalcev prispevkov pa tudi terjamo, naj bodo spremembe zakonodaje o temeljnih elementih sistema socialnih zavarovanj možne le na podlagi soglasja socialnih partnerjev. ZSSS razume, da spremembe na trgu dela in demografska gibanja terjajo prilagoditve. ZSSS bo zato v socialnem dialogu odgovorno in ustvarjalno zastopala interes delavcev, se pogajala in sklepala tristranske socialne sporazume. Reformam socialnih zavarovanj brez soglasja socialnih partnerjev bomo nasprotovali z vsemi zakonitimi sredstvi – vključno z referendumom.

## **3. Pokojninsko-invalidsko zavarovanje**

### **3.1. Finančna vzdržnost pokojninskega zavarovanja – novi viri za pokojnine**

Sredstva za pokojnine se zbirajo iz prispevkov delavca in delodajalca iz bruto plače in na bruto plačo. Zaradi demografskih gibanj je treba načrtovati spremembe zakonodaje ne le za finančno vzdržnost pokojninskega zavarovanja, ampak tudi za dostojne pokojnine. Prispevna stopnja delavca je 15,50 odstotka in delodajalca zgolj 8,85 odstotka. Obremenitev plač s prispevki za pokojninsko zavarovanje je v Sloveniji najvišja v EU, zato dodatno višanje ni sprejemljivo. Lahko pa bi se s ciljem dviga neto plač postopoma prispevni stopnji vsaj izenačili. Prispevki sami zaradi pričakovanega visokega porasta števila upokojencev ne bodo zadoščali za dostojnost pokojnin, zato bomo pozvali zakonodajalca, naj z namensko obdavčitvijo kapitala zagotovi dodatne proračunske vire. Finančno vzdržnost pokojninske blagajne naj v obdobju najbolj neugodnega razmerja med številom upokojencev in aktivne generacije zagotavlja tudi demografski sklad, ki naj se pred tem napolni z dodatnimi viri (npr. trošarin, prodaje premoženja države, lesa, vode ...). Namenjen naj bo izključno zagotavljanju sredstev za pokojnine.

### **3.2. Dostojne pokojnine in upokojitveni pogoji v prvem pokojninskem stebru**

V socialnem dialogu bomo terjali pravičnost reform pokojninskega sistema in spoštovanje dostojanstva delavcev. Zavračamo predloge OECD, da naj socialna varnost upokojencev do leta 2050 praviloma temelji na nizkih pokojninah v kombinaciji s socialno denarno pomočjo države. Terjali bomo dostojno

nadomestitveno razmerje med pokojnino za 40 let dela in plačo. Ciljna upokojitvena starost za tiste, ki ne zberejo 40 let pokojninske dobe, naj ostane največ 65 let. Zavračamo avtomatično prilagajanje upokojitvene starosti pričakovanemu trajanju življenja. Upokojitveni pogoji se namreč smejo določati le na podlagi predhodnega soglasja socialnih partnerjev. V socialnem dialogu pa bomo zagovarjali prostovoljno daljšanje aktivne delovne dobe po izpolnitvi 40 let pokojninske dobe z višjo odmero pokojnine delavca in s subvencijami njegovemu delodajalcu. Na podlagi dobre evropske prakse za medgeneracijsko solidarnost bomo predlagali sklenitev socialnega sporazuma za sklop ukrepov, s katerimi naj se delovne obremenitve prilagodijo spremembam delovne zmožnosti zaradi staranja, kar bo olajšalo prostovoljno odločitev za podaljšanje aktivne dobe.

### **3.3. Kolektivno prostovoljno pokojninsko zavarovanje – drugi pokojninski steber**

Podpirali bomo vključevanje delavcev v sheme kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, v katerih za delavce premije plačuje njihov delodajalec. Zahtevali bomo dostojno višino premij, ki bo po 40-letnem zavarovalnem obdobju zagotavljala pokojninsko rento vsaj v višini 20 odstotkov skupnih prejemkov upokojenca.

### **3.4. Svet zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije (ZPIZ)**

ZSSS bo v svetu ZPIZ kot organu upravljanja ZPIZ avtentično zastopala interese slovenskih delavcev, zavarovancev tega socialnega zavarovanja. Pravice iz pokojninskega zavarovanja so interesno vprašanje, zato bomo zavrnilo pozive, da naj sredstva prispevkov namesto socialnih partnerjev upravljajo »nevtralni« strokovnjaki.

### **3.5. Ozaveščanje mladih o vlogi obveznega pokojninskega zavarovanja**

Raziskave kažejo, da mladi dvomijo, da bo obvezno pokojninsko zavarovanje še obstajalo v času njihove starosti, kar se odraža tudi v krajšanju zbrane pokojninske dobe mladih, ki predolgo delajo po pogodbah o delu brez pokojninskega zavarovanja. Obvezno pokojninsko zavarovanje pa je v preteklem stoletju za razliko od drugih oblik pokojninskega varčevanja prestalo vojne in gospodarske krize in zato še vedno velja za najboljšega garanta socialne varnosti na starost. Komercialna pokojninska zavarovanja so lahko zgolj dopolnilna pokojninska renta. ZSSS se bo zato zavzemala za ozaveščanje mladih o vlogi rednega delovnega razmerja in povezanega obveznega pokojninskega zavarovanja.

### **3.6. Invalidsko zavarovanje**

Zahtevali bomo reformo invalidskega zavarovanja za dostojno odmero in višino nadomestil plač delovnih invalidov in pravočasno in učinkovito svetovanje delovnim invalidom in njihovim delodajalcem o prednostih poklicne rehabilitacije kot temeljne pravice iz invalidskega zavarovanja. Zavzemali se bomo za vzpostavitev skupnega izvedenskega organa vseh vej socialnega zavarovanja (invalidskega, zdravstvenega, poklicne bolezni).

## **4. Poklicno zavarovanje**

### **4.1. Revizija seznama delovnih mest s poklicnim zavarovanjem**

V skladu z ZPIZ-2 se načrtuje revizija seznama delovnih mest, na katerih je obvezno poklicno

zavarovanje. Na seznamu so še vsa delovna mesta, na katerih je do leta 2001 veljala beneficirana delovna doba. Po oceni vlade je seznam potrebno skrajšati, saj na bi bila vanj umeščena nekatera delovna mesta, na katerih je prišlo do takih sprememb, da zdravje delavcev na teh delovnih mestih ni več tako močno ogroženo oziroma je stopnja obremenjenosti za zdravje nižja zaradi modernizacije/sprememb načinov, postopkov dela. V skladu z ZPIZ-2 bomo izdali soglasje zgolj k takim kriterijem in merilom za revizijo seznama delovnih mest z obveznim poklicnim zavarovanjem, ki jih bo na posvetovanju s svojimi sindikati dejavnosti sindikalno članstvo ocenilo za pravične. Zahtevali bomo, naj kriteriji poleg zdravstvene analize upoštevajo tudi starostne spremembe, ki delavcu onemogočajo varno opravljanje dela z normalnim delovnim naporom, in zdravstvene omejitve za opravljanje teh del v delodajalčevih izjavah o varnosti z oceno tveganja. Zahtevali bomo takojšnje imenovanje komisije za določitev delovnih mest, na katerih je obvezno poklicno zavarovanje, da se končno na novo prizna poklicno zavarovanje nekaterim poklicnim skupinam, ki nanj zaradi vladne ustavitve postopkov čakajo že od leta 1990.

#### **4.2. Nadzor nad zakonitostjo poklicnega zavarovanja**

ZSSS opozarja na pasivnost in neodzivnost organov nadzora nad zakonitostjo izvajanja obveznega poklicnega zavarovanja. Številni delodajalci zato ne plačujejo prispevkov za delavce, ki so zaposleni na delovnih mestih z obveznim poklicnim zavarovanjem. Ponavljali bomo svoje zahteve po imenovanju komisije za ugotovitev delovnih mest z obveznim poklicnim zavarovanjem pri individualnih delodajalcih, ki ne prijavljajo delavcev v poklicno zavarovanje, čeprav delajo na delovnih mestih, kjer je obvezno. Za te delavce bomo zahtevali plačilo prispevkov za nazaj.

#### **4.3. Pokojninski načrt poklicnega zavarovanja**

V odboru Sklada za obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje pri Kapitalski družbi bosta predstavnika ZSSS zastopala avtentični interes delavcev na delovnih mestih s poklicnim zavarovanjem. Skrbela bosta za pošteno in učinkovito upravljanje prispevkov za poklicno zavarovanje. Izdajala bosta pozitivno mnenje na spremembe Pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja, zgolj kadar bo višina prispevkov zagotavljala dovolj sredstev za poklicne pokojnine. ZSSS bo v ekonomsko-socialnem svetu izdajala pozitivno mnenje na spremembe na podlagi istega kriterija.

### **5. Zdravstveno zavarovanje**

#### **5.1. Zdravstvena reforma**

Zdravstvena reforma je legitimna zgolj s soglasjem socialnih partnerjev, ki reprezentativno zastopamo interese plačevalcev prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje. Zdravstvo postaja ključni izziv slovenske politike. ZSSS bo vodila socialni dialog v ekonomsko-socialnem svetu in njegovih strokovnih odborih in pogajalskih skupinah o vsakem predlogu zdravstvene reforme s ciljem, da zastopa interes delavca/zavarovanca za dostojno raven pravic na podlagi prispevkov in po načelu solidarnosti. Dostojna raven pravic pomeni enako dostopnost do celovitega in sodobnega zdravstvenega varstva brez prekoračenih varnih čakalnih dob ter sodobna zdravila in medicinske pripomočke na območju vse države. Odpravo pravih vzrokov za neupravičene čakalne dobe bomo terjali na podlagi oblikovanja realnih standardov zdravstvenih storitev in kadrovskega normativov ter učinkovite organizacije dela v zdravstvu. Terjali bomo prioritarno vlaganje v javno zdravstvo in zavračali mešanje javnega in zasebnega, ki spodkopava javno zdravstvo. Cilj javne politike na področju zdravstvenega zavarovanja mora biti kakovostna in varna zdravstvena oskrba prebivalstva

in ne dobički zasebnega zdravstva. Poslovni lobiji terjajo ukinitve Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ker v interesu svojih zavarovancev smotrno porablja sredstva, zbrana s prispevki, in jim onemogoča super dobičke. Za učinkovito upravljanje prispevkov in drugih sredstev, ki jih prebivalstvo namenja za zdravstveno varstvo, bomo terjali, da zato Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (ZZZS) ostane edini nosilec obveznega zdravstvenega zavarovanja. Dobi naj nova pooblastila aktivnega kupca varnih in kakovostnih zdravstvenih storitev, ki jih kupuje za račun in v imenu svojih zavarovancev tako, da pri tem nagraduje učinkovito organizacijo dela v zdravstvu ter skrajšanje čakalnih dob. Za smotrno porabo sredstev, ki jih prebivalstvo namenja za svoje zdravstveno varstvo, bomo terjali, da se sredstva dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja preusmerijo v javno zdravstveno blagajno ZZZS.

## 5.2. Skupščina ZZZS

Priče smo zahtevam poslovnih lobijev, da se socialne partnerje kot zastopnike interesov plačevalcev prispevkov izrine iz organov upravljanja ZZZS. Prepričani smo, da je zastopanje interesov delavcev kot zavarovancev obveznega zdravstvenega zavarovanja ne le naša pravica, ampak celo dolžnost, saj se prispevki odvajajo od bruto plače zaposlenih. Solidarnost delavcev z drugimi kategorijami zavarovancev omogoča visoko raven zdravstvenega varstva celotnega prebivalstva, zato zavračamo vse predloge za črtanje pravic delavcev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. ZSSS bo s svojimi predstavniki v skupščini in upravnem odboru ZZZS zastopala avtentične interese delavcev kot aktivnih zavarovancev obveznega zdravstvenega zavarovanja. Zavzemali so bomo za sistemske ukrepe in zlasti za organizacijo dela v zdravstvu, ki bo skrajšala čakalne dobe na zdravstvene storitve.

## 5.3. Diferencirana prispevna stopnja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni

ZZZS poleg bolezni in poškodbe izven dela zavaruje tudi poškodbe pri delu in poklicne bolezni, kar se financira s posebnim prispevkom, ki ga plačujejo zgolj delodajalci v enotni višini. V številnih državah EU pa z diferenciranimi prispevki na ekonomski način spodbujajo delodajalce za vlaganje v varnost in zdravje pri delu. ZSSS bo zato zahtevala diferenciacijo delodajalske prispevne stopnje za zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni glede na povprečno obolevnost v posamezni dejavnosti. Diferenciacija med dejavnostmi bi namreč oškodovala delovno intenzivne dejavnosti v primerjavi s kapitalsko intenzivnimi.

## 5.4. Skupni izvedenski organ in pravica do bolniške odsotnosti z dela

Številni poizkusi zdravstvene reforme v preteklih 15 letih so predlagali skrajšanje pravice do nadomestila plače za čas bolniške odsotnosti z dela na največ eno leto. Isto Sloveniji priporoča tudi OECD. Več kot tri leta je bolniško odsotnih 1700 oseb, več kot pet let pa 340 oseb. Odstotek bolniškega staleža v Sloveniji je sicer 4,5 %, kar nas uvršča v povprečje EU. ZSSS bo zahtevala dvig pravic iz invalidskega zavarovanja na raven pravic iz zdravstvenega zavarovanja, da razlike med njimi ne bodo ovira pri prehajanju v invalidsko upokožitev. Za izenačitev položaja zavarovancev obeh vej socialnega zavarovanja bomo soglašali z vzpostavitvijo enotnega izvedenskega organa.

## 6. Zavarovanje za dolgotrajno oskrbo

Potrebe po dolgotrajni oskrbi naraščajo s staranjem prebivalstva, zato ZSSS vsaj 20 let terja vzpostavitev nove veje socialnega zavarovanja za dolgotrajno oskrbo. Zaradi prekinitve socialnega

dialoga v letu 2021 pa zakon o dolgotrajni oskrbi ni bil pripravljen in sprejet s soglasjem socialnih partnerjev v ekonomsko-socialnem svetu. Vrsta temeljnih elementov sistema, kot je na primer javna mreža izvajalcev dolgotrajne oskrbe, je neopredeljena. Vzpostavitev obveznega zavarovanja za dolgotrajno oskrbo je načrtovana šele v letu 2025. Zahtevali bomo jasno shemo financiranja, ki naj ne obremenjuje bruto plač. Zahtevali bomo prehodno obdobje za izgradnjo javne mreže izvajalcev dolgotrajne oskrbe v vseh regijah ter za postopen prehod pravic z zdravstvenega in invalidskega zavarovanja na zavarovanje za dolgotrajno oskrbo.

## VII. SOCIALNI DIALOG

Za pravičen razvoj trga dela je poleg vključujočega socialnega dialoga ključna tudi ustrezna usposobljenost socialnih partnerjev. To se kaže kot kritična in hkrati ključna točka za nadaljnji razvoj socialnega dialoga, ki bi moral delovati tudi v smeri trajnega zagotavljanja kakovosti dela. V tej povezavi se bomo zavzemali, da bo država priznala posebno razvojno vlogo socialnim partnerjem ter ustvarila pogoje za njihovo učinkovito in strokovno delovanje.

Zavzeli se bomo za jasne in nedvoumne kriterije tako glede ustanavljanja sindikatov kot tudi glede njihovega delovanja, vključno s pridobitvijo reprezentativnosti, zlasti na državni ravni. Institucionalno in vsebinsko povezovanje z drugimi sindikati lahko pomembno prispeva k prepoznavnosti in večji moči sindikatov. Pomagali bomo pri morebitnih poskusih združevanja sindikatov, članov ZSSS, in ga spodbujali.

Spodbujali bomo socialni dialog v nestandardnih dejavnostih (npr. delo v gospodinjstvu, delo v oskrbi, platformno delo in podobno), vključno s sklepanjem kolektivnih pogodb s tega področja. Vztrajali bomo, da se vsi predlogi, vse rešitve, spremembe oblikujejo v okviru socialnega dialoga, ob aktivni udeležbi socialnih partnerjev, članic ekonomsko socialnega sveta. Pomembne sistemske spremembe na področju trga dela in sistemov socialne varnosti se morajo sprejemati in uveljaviti izključno po predhodnem soglasju socialnih partnerjev. Nasprotovali bomo vsem spremembam, ki bi poslabšale delovne pogoje in/ali zmanjševale raven pravic delavcev. Socialni dialog je element evropskega socialnega modela in je zato zapisan tako v Pogodbi o delovanju Unije kakor v Pogodbi o Evropski uniji. Socialni dialog je od osamosvojitve Slovenije dalje pomembno prispeval h gospodarskemu in družbenemu razvoju države in prebivalcev. ZSSS si bo zato prizadevala, da bi se socialni dialog in vloga socialnih partnerjev zapisala v Ustavo Republike Slovenije.

## VIII. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

### 1. Socialni dialog na področju varnosti in zdravja pri delu

ZSSS bo zastopala avtentične interese delavcev za varno in zdravo delo. Zahtevala bo predpise, ki obvezujejo delodajalca, da delo organizira tako, da delavec ohrani poklicno zdravje vse do upokojitve. Ta interes bo uveljavljala na pogajanjih o predlogih predpisov in v socialnem dialogu na ekonomsko-socialnem svetu ter v svetu za varnost in zdravje pri delu, posvetovalnem organu ministra za delo, v skladu z ZVZD-1. Za slovenske delavce bomo zahtevali enako raven varnosti in zdravja pri delu, kot je zagotovljena v razvitih državah EU (na primer mejne vrednosti poklicne izpostavljenosti nevarnim kemikalijam).



## 2. Prenova predpisov na področju varnosti in zdravja pri delu

Država še vedno nima vpogleda v delodajalčeve podatke o nevarnostih, ki delavcem grozijo na delovnem mestu, in podatke delodajalčevih izvajalcev medicine dela o rezultatih preventivnih zdravstvenih pregledov. Z namenom vodenja učinkovite politike varnosti in zdravja pri delu na podlagi vpogleda v dejansko stanje bomo zahtevali digitalizacijo zbiranja podatkov o poklicnem zdravju slovenskih delavcev na nacionalni ravni. V Sloveniji že tri desetletja kljub vsakoletnim pozivom ZSSS manjka predpis o postopku ugotavljanja poklicnih bolezni, zato poklicno oboleli delavci ne morejo uveljaviti svojih pravic. Zahtevali bomo sprejem pravilnika o poklicnih boleznih, določitev izvedenskih organov za pravno veljavno priznavanje statusa poklicne bolezni ter preventivo poklicnih bolezni pri vseh delodajalcih, kjer bodo poklicne bolezni ugotovljene. Ker je ekonomska spodbuda delodajalcem učinkovita, bomo zahtevali zvišanje diferencirane prispevne stopnje invalidskega in zdravstvenega zavarovanja za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni za vse delodajalce, pri katerih bo ugotovljena poklicna bolezen in kjer ne bo zadostnih preventivnih ukrepov. Zahtevali bomo posodobitev seznama poklicnih bolezni. Če Slovenija pravilnika ne bo sprejela, bo ZSSS predlagala ustrezne sankcije Mednarodne organizacije dela in EU.

## 3. Strokovna služba ZSSS za varnost in zdravje pri delu

Raziskovala bo stanje varnosti in zdravja pri delu ter pripravljala strokovne podlage za pogajanja in socialni dialog o predpisih in sistemu varnosti in zdravja pri delu. Nudila bo podporo delavskim zaupnikom za varnost in zdravje pri delu oziroma svetom delavcev za učinkovito izvajanje njihove predstavniške vloge. V ta namen bo vzdrževala njim namenjeno spletno stran ZSSS zaupnikVZD, prispevala e-novice in sodelovala pri usposabljanjih v Sindikalni akademiji ZSSS.

## 4. Zastopanje interesov slovenskih delavcev v EU

Slovenski predpisi na področju varnosti in zdravja pri delu so harmonizirani z direktivami EU, zato je pomembno zastopanje interesov slovenskih delavcev v postopkih nastajanja direktiv. V ta namen bodo predstavniki ZSSS zastopali slovenske delavce v EU OSHA, ACSH in EUROFOUND ter v ETUC in ETUI.

## 5. Kampanje na področju varnosti in zdravja pri delu

ZSSS bo vodila kampanje na področju varnosti in zdravja pri delu – tako evropske kampanje Za zdrava delovna mesta – EU OSHA kot sindikalne kampanje ob 28. aprilu, svetovnem dnevu varnosti in zdravja pri delu oziroma mednarodnem sindikalnem dnevu spomina na umrle delavce zaradi poškodb pri delu in poklicnih boleznih. Izvajala bo lastne kampanje, s katerimi bo zahtevala prenovo slovenskih predpisov. 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

Načelo enakosti je temeljna človekova pravica in svoboščina, enakost in nediskriminacija pa sta temeljni pravni in politični načeli EU. Diskriminacija na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere



ali prepričanja, invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti je v Evropski uniji nezakonita. Načela enakega obravnavanja in nediskriminacije so določena v številnih mednarodnih konvencijah in v slovenski zakonodaji. Uveljavljanje načela enakih možnosti je integralni del sindikalnih aktivnosti in socialni partnerji nosimo svoj del odgovornosti pri njegovem uresničevanju na področju urejanja delovnih razmerij.

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 vrst diskriminacije. Tudi v prihodnje bomo mednarodno in nacionalno zakonodajo presojali z vidika enakih možnosti ter področje promovirali z nagrajevanjem izjemnih dosežkov, in sicer s podeljevanjem priznanja roža mogota. V okviru Sindikalne akademije bomo usposabljali sindikalne zaupnike, predsednike sindikatov v podjetjih o tem, kako uporabljati načela enakosti pri svojem sindikalnem delu, vključno s konkretnimi predlogi ukrepov. Področje delovanja bomo razširili na vsa področja enakosti ter se pri delu povezovali z Zagovornikom načela enakosti.

## **1. Integracija načela enakih možnosti in podpiranje odprave diskriminacije**

ZSSS se zavzema za enako obravnavo in odpravo vseh oblik diskriminacije na področju urejanja delovnih razmerij in širše v družbi. Podpirali bomo 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 in v vseh fazah zaposlovanja ne glede na spol, starost, rasno ali etično pripadnost, narodnost, versko pripadnost, telesno ali duševno prikrajšanost, zdravstveno stanje, spolno usmerjenost, spolno identiteto in spolni izraz, socialno-ekonomski status, nosečnost, starševstvo, zakonski stan, članstvo v sindikatu, izobrazbo, obliko zaposlitve, politično prepričanje, svetovni nazor in druge osebne okoliščine, ki so nerazdružljivo povezane z osebo ali njeno identiteto.

Podpirali bomo najbolj deprivilegirane, v sedanjih politikah in zakonodaji izključene družbene skupine, kot so enostarševske družine, pripadniki/ce LGBTIQ+ skupnosti, migranti/ke in begunci/ke, starejši in mladi, invalidi/ke, delavci/ke v atipičnih oblikah zaposlitve idr., ki so pogosto najbolj diskriminirani, in jih povabili k včlanitvi v sindikate, člane ZSSS.

Prizadevali si bomo za preseganje stereotipov na podlagi spola ali druge osebne okoliščine pri dostopu do zaposlitve, kariernem razvoju in obstoju na trgu dela. V sindikalne politike bomo vnašali načelo integracije enakih možnosti in pripravljali strokovne podlage za določila kolektivnih pogodb za enake možnosti zaposlenih na vseh ravneh delovanja (nacionalni, sektorski in na ravni podjetij). Zavzemali se bomo za imenovanje in usposabljanje zagovornikov/c enakih možnosti v sindikatih, članih ZSSS, tam kjer ta mehanizem še ni vzpostavljen.

Še naprej si bomo prizadevali za bolj uravnoteženo zastopanost spolov na vseh ravneh odločanja znotraj ZSSS, postopno do najmanj 40-odstotne zastopanosti vsakega spola v vseh organih odločanja ZSSS.

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

Vsak delavec in delavka ima ne glede na zaposlitveni status pravico do dela v delovnem okolju brez strahu pred nasiljem in nadlegovanjem. V ZSSS se bomo zavzemali za odpravo nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu, ki ustvarja škodljivo delovno okolje z negativnimi posledicami za zaposlene, delodajalce in družbo kot celoto. Vlado RS in ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti bomo še naprej pozivali

k ratifikaciji konvencije Mednarodne organizacije dela št. 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela, ki je prvi mednarodni standard, ki obravnava nasilje in nadlegovanje v svetu dela ter predvideva učinkovite ukrepe za njuno odpravo in zaščito žrtev, ter spremljali njeno implementacijo v praksi. Podali bomo pobudo za sprejem nacionalnega okvirnega sporazuma o preprečevanju nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu ter se zavzemali za pravico do plačanega dopusta za žrtve nasilja.

S kampanjami bomo ozaveščali o ničelni toleranci do vseh vrst nasilja, spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu kot tudi o možnostih preprečevanja nasilja v domačem okolju. Negativne posledice nasilja, ki se dogaja v intimni sferi doma, se odražajo na delovnem mestu ter vplivajo na delo in zaposlovanje žrtev. S porastom dela od doma je dom delavk in delavcev, ki so žrtve nasilja, postal tudi delovno mesto. Tudi naraščanje prekarnih, nestandardnih oblik zaposlovanja povečuje tveganje za nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu. Članice in člani bomo seznanjali z njihovimi pravicami na tem področju, zagotavljali jasna navodila za ravnanje in žrtvam nudili brezplačno pravno pomoč. Pripravljali bomo strokovne podlage za vpeljavo določil o ničelni toleranci do nasilja, nadlegovanja in trpinčenja na delovnem mestu, vključno s smernicami za preprečevanje nasilja, postopki za prijavljanje primerov, sankcioniranje storilcev in podporo žrtvam, v kolektivne pogodbe dejavnosti.

### **3. Odpravljanje plačne in pokojninske vrzeli med moškimi in ženskami**

Razlike v plačilu žensk in moških nazorno kažejo na položaj žensk na trgu dela. Ženske prevladujejo v sektorjih in poklicih, ki so manj cenjeni, nižje vrednoteni in posledično manj plačani, prevzemajo velik del skrbstvenega dela v družini in se soočajo z (ne)vidnimi ovirami pri dostopu do bolj plačanih in vodstvenih položajev. Nižja plačila žensk prinašajo nižje pokojnine, kar posledično pomeni večjo stopnjo tveganja revščine pri ženskah v tretjem življenjskem obdobju. Enako plačilo za enako delo in za delo enake vrednosti ne glede na spol je splošno sprejeto načelo, ki velja v Evropski uniji in v Sloveniji, in je človekova pravica, zagotovljena z mednarodnimi pravnimi akti, že od leta 1948. Vzroki za plačno vrzel so kompleksni, medsebojno povezani, odražajo diskriminacijo in neenakosti na trgu dela in v družbi. V ZSSS bomo posebno pozornost namenili plačni in pokojninski vrzeli, ne samo med moškimi in ženskami, ampak med vsemi zaposlenimi (invalidi, starejši, mladi, migranti itd.), z namenom njune postopne odprave. Prizadevali si bomo za uvedbo spremljanja plač v javnem in zasebnem sektorju po spolu, tudi preko socialnega dialoga na ravni kolektivnih pogodb.

Prizadevali si bomo za sprejem mednarodnih aktov z namenom odprave plačne in pokojninske vrzeli in na področju preglednosti plačil, kot je direktiva o preglednosti plačil. Pripravljali bomo podlage za vpeljavo določb, ki obravnavajo to področje, v kolektivne pogodbe (npr. 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). Pri sprejemu pokojninske zakonodaje se bomo zavzemali za ukrepe pozitivne diskriminacije za delavce oskrbovalce (uvedba nadomestila za čas skrbi in nege starejšega družinskega člana po vzoru nadomestila za starševsko varstvo; dodatni odmerni odstotek za čas oskrbe starejšega družinskega člana po vzoru »materinskega dodatka«), ki vodijo v izboljšanje položaja delavcev v starosti in zmanjšanje pokojninske vrzeli med spoloma.

### **4. Ukrepi za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja**

Za resnično doseganje dejanske enakosti med spoloma je potrebna kombinacija ukrepov, tudi na področju spodbujanja uravnotežene zastopanosti žensk in moških na mestih odločanja.

Uravnotežena zastopanost zagotavlja vključevanje različnih pogledov, poudarkov in interesov, ki so pomembni tako za moške kot za ženske, ter občutljivost za vprašanja z vidika enakosti spolov. V ZSSS si bomo prizadevali za uravnoteženo zastopanost spolov v procesih odločanja, ki je pogoj za doseganje dejanske enakosti spolov in s tem socialne pravičnosti v delovnih okoljih in družbi kot celoti. Zavzemali se bomo za vzpostavitev zakonske podlage za uravnoteženo zastopanost obeh spolov v poslovodskih organih in organih nadzora gospodarskih družb (najmanj 40-odstotna zastopanost posameznega spola) ter uvedbo sankcij za neskladje. Prizadevali si bomo za sprejem mednarodnih in nacionalnih aktov na tem področju ter se zavzemali za pridobitev podatkov o spolni sestavi zaposlenih na vseh ravneh odločanja.

Zavzemali se bomo za vključitev različnih ukrepov za uravnoteženo zastopanost žensk in moških na mestih odločanja v kolektivne pogodbe (npr. minimalni delež zastopanosti obeh spolov v postopkih kolektivnih pogajanj, za spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe, kvote za zasedbo vodstvenih delovnih mest, za vključitev v shemo napredovanja, usposabljanja in izobraževanja pri delodajalcu itd.).

## **5. Obravnava usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, starševskega varstva**

Usklajevanje delovnih in družinskih obveznosti je izziv številnih delavk in delavcev, tudi ob vse bolj razširjenem delu na domu in porastu atipičnih oblik zaposlitve. Vse več delavk in delavcev ob skrbi za otroke skrbi še za starejše družinske člane, ki potrebujejo posebno nego in skrb zaradi bolezni ali starosti, kar pogosto vpliva na aktivno udejstvovanje na delovnem mestu. Socialni partnerji imamo pomembno vlogo in odgovornost, da prispevamo k ustvarjanju takšnega delovnega okolja, ki bo usklajevanje dela in družine olajšalo. ZSSS bo nadaljevala delovanje na tem področju z namenom izboljšanja položaja vseh kategorij zaposlenih. Ob tem ne bomo pozabili opozarjati na položaj žensk in moških na trgu dela in v zasebni sferi ter na spolne vloge in stereotipe, ki imajo močan vpliv na obstoječo delitev dela med moškimi in ženskami, tako na delovnem mestu kot v družbi nasploh. Spodbujali bomo aktivno vlogo očetov v skrbi za otroke.

Opozarjali bomo na nesprejemljivost kulture dolgih delovnikov, negotove oblike zaposlitve, slabo organizacijo dela, družinam neprijazne organizacijske kulture in na pravico do odklopa. Ker se v praksi pojavljajo primeri diskriminacije zaradi starševskega varstva in družinskih obveznosti, bomo na te primere posebej pozorni in z javnimi kampanjami seznanjali delavke in delavce z njihovimi pravicami na tem področju. Spremljali bomo implementacijo Direktive EU o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter se zavzemali za ohranitev nacionalne zakonodaje, kjer ta področje ureja ugodneje kot direktiva, in za vzpostavitev novosti, določenih v direktivi, nad minimalno določenimi, npr. več dni oskrbovalskega dopusta s plačanim nadomestilom, ter za uvedbo pravice do prožnih oblik dela zaradi skrbstvenih obveznosti (nega in skrb za otroke ter odrasle družinske člane, ki potrebujejo nego in pomoč). Prizadevali si bomo, da se uzakonijo ukrepi, ki obravnavajo skrb za starejše, po vzoru ukrepov skrbi za otroke.

Prizadevali si bomo, da se določbe in ukrepi, ki omogočajo lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja, v večji meri vključijo v kolektivne pogodbe dejavnosti in podjetij. V okviru projekta Družbeno odgovoren delodajalec bomo ukrepe za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja spremljali v praksi. Podpirali bomo sprejem spodbud za bolj uravnoteženo zastopanost žensk in moških pri rabi družinskih politik.

## 6. Socialno varstvo

Sistem socialnega varstva mora slediti načelu nediskriminatornosti in medgeneracijske solidarnosti. Odgovarjati mora na izzive v družbi in potrebe uporabnikov, posegi in spremembe sistema pa morajo biti usklajeni s socialnimi partnerji. V ZSSS bomo spremljali predloge sprememb sistema socialnega varstva, jih komentirali in se zavzemali za izboljššan položaj posameznikov in družin. Pozivali bomo k analizi vpliva dviga minimalne plače in rasti plač na splošno na socialne transferje, k uskladitvi oz. prilagoditvi mej mesečnega dohodka na osebo za ugotavljanje upravičenosti do pravic in k redni uskladitvi višine zneskov socialnih transferjev.

Zavzemali se bomo za preoblikovanje varstvenega dodatka v individualno pravico, ki ni vezana na materialni položaj gospodinjstva, ni vračljiva, ter za avtomatizirano pridobitev oz. uveljavljanje te pravice. Zavzemali se bomo za spodbujanje razvoja verificiranih socialnovarstvenih programov, razvojnih ter eksperimentalnih in dopolnilnih programov socialnega varstva, ki izhajajo iz ugotovljenih konkretnih potreb uporabnikov iz posameznih ciljnih skupin, in za spreminjanje uspešnih eksperimentalnih programov v javne, vsem dostopne storitve, s poudarkom na celostni obravnavi posameznikov in družin v stiski. Storitve in programi morajo biti cenovno in geografsko dosegljivi uporabnikom, ne glede na njihov socialni položaj in starost, spoštovati morajo avtonomijo posameznika, se zavzemati za enakopravnost spolov ter biti usmerjeni v destigmatizacijo glede na osebne okoliščine.

## X. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Znanje in izobrazba nam zagotavljata višjo kakovost življenja, boljše zaposlitvene možnosti in dostojnejše življenje. Prav tako je znanje najboljše orodje vsakega uspešnega sindikalista, in naloga ZSSS je, da članom in članicam, sindikalistkam in sindikalistom zagotovi kar najbolj kakovostne izobraževalne vsebine in znanja. Izobraževanje mora biti dostopno vsem, ne glede na zaposlitev, starost ali kraj dela, izobraževanje mora biti prilagojeno času in človeku, za izobraževanje moramo imeti na voljo čas in sredstva. To so tudi pglavitne smernice, ki jih bomo na področju izobraževanja zasledovali.

### 1. Strateški cilji ZSSS na področju izobraževanja in vseživljenjskega učenja:

- spodbujanje in promocija izobraževanja, še posebej zavedanja o pomenu vseživljenjskega učenja, in motiviranje članov in članic, da se v čim večji meri vključujejo v izobraževanja in usposabljanja.
- aktivno vključevanje sindikatov na področju usposabljanja in izobraževanja in posledično izboljšanje možnosti zaposlitve oz. ohranitve zaposlitve,
- spodbujanje socialnega dialoga in aktivno vključevanje področja izobraževanja v okviru procesa kolektivnih pogajanj (dodatni dnevi plačane odsotnosti z dela za namen usposabljanja in izobraževanja – ne zgolj za zaupnike),
- vključevanje sindikalnih vsebin v formalne izobraževalne procese (osnove o pomenu in delovanju sindikatov, pravice in dolžnosti v delovnem razmerju) in neformalne izobraževalne procese različnih organizacij,
- prizadevanje za enakopraven dostop do kakovostnega izobraževanja in usposabljanja za vse delavke in delavce, ne glede na zaposlitveni status (pri čemer se ne sme pozabiti na delavke in delavce v nestandardnih /prekarnih zaposlitvah, na samozaposlene in brezposelne), ne glede

na starost (pomembno je spodbujati iskalce prve zaposlitve in starejše delavce) in ne glede na stopnjo izobrazbe,

- spodbujanje razvoja digitalnih znanj in spretnosti, saj so v digitalni družbi digitalne kompetence podlaga za dostop do informacij in storitev, za izboljšanje zaposljivosti in socialne vključenosti. Razvijali bomo splošne izobraževalne vsebine in vsebine s področja aktivnega državljanstva, v katere bomo skušali vključevati predvsem mlade pred vstopom na trg dela in brezposelne iskalce zaposlitve,
- delo na področju prepoznavanja in priznavanja kompetenc za sindikalno delo, znanje in izobraževanje (vzpostavitev nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) – sindikalist, sindikalistka),
- aktivno sodelovanje v organih in institucijah na državni in mednarodni ravni za področje izobraževanj in usposabljanj.

## **2. Nadgradnja in krepitev sindikalnega izobraževanja in usposabljanja v ZSSS:**

- nadaljnji razvoj in nadgradnja izobraževalnega sistema in Sindikalne akademije ZSSS v skladu s potrebami članic in članov, sindikatov dejavnosti, sindikatov v podjetjih in ZSSS ter v skladu z aktualnimi razmerami,
- krepitev ekipe predavateljev, vključevanje predavateljev v usposabljanja za predavatelje s pedagoško-andragoškega in tehničnega področja, vzpostavitev dualnega sistema izobraževanj (predavatelj in trener), razširitev ekipe predavateljev tudi z zunanjimi izvajalci,
- vzpostavitev posebnega izobraževalnega sistema za sindikalne zaupnike z začetnim seminarjem, vključevanjem v Sindikalno akademijo ter razvoj digitalnih orodij, posebej za sindikalne zaupnike,
- okrepitev sodelovanja s sindikati dejavnosti na področju promocije izobraževanja in razvoj novih izobraževanj, prilagojenih potrebam sindikatov ('tailor-made' izobraževanja),
- redno beleženje udeležbe na izobraževanjih Sindikalne akademije ZSSS s pomočjo Sindeksa in evidence članstva, spremljanje članske aktivnosti na področju izobraževanj,
- vzpostavitev spletne zbirke gradiv in strokovnih vsebin; nadgradnja in promocija e-učilnice,
- redno izobraževanje za zaposlene v ZSSS (vzpostavitev sistema v sodelovanju z odgovorno osebo za kadrovske zadeve),
- sodelovanje in povezovanje z drugimi akterji na področju izobraževanja in krepitev sodelovanja z mednarodnimi sindikalno-izobraževalnimi institucijami,
- svetovanje članom sindikatov v ZSSS o možnostih formalnega, neformalnega in sindikalnega izobraževanj in izvajanje strokovne podpore pri organiziranju in izvajanju izobraževalnih aktivnosti za sindikate, člane ZSSS,
- vzpostavitev in delovanje izobraževalne službe ZSSS, ki vodi, izvaja in usmerja vse izobraževalne aktivnosti na ZSSS,
- aktivna vloga ZSSS pri usposabljanju delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu ter poenotenje področja s Sindikalno akademijo,
- aktivna vloga ZSSS pri izvajanju usposabljanj za člane svetov delavcev in nadzornih svetov.



## XI. PROJEKTI IN RAZISKAVE

Različni projekti, razpisi in pozivi širijo področja delovanja ZSSS, nam omogočajo dostop do novih znanj, orodij, tehnologij in povezav ter zagotavljajo dodatna finančna sredstva, s katerimi lahko krepimo svoje delovanje, strokovno znanje in kadrovske zasledbe. V ZSSS bomo na področju projektov vedno iskali možnosti sodelovanja pri projektih, ki so vsebinsko povezani z našim delom, ki to delo bogatijo in ki prinašajo dodatna znanja in tehnologije, na podlagi katerih lahko predvsem izboljšujemo položaj članic in članov, sindikatov ter socialnega dialoga.

V novem mandatnem obdobju bomo zaključili že začete projekte in iskali nove, ki bodo predvsem zasledovali naslednje cilje:

- razvoj, spodbujanje in dodatno financiranje vseh elementov socialnega dialoga,
- možnost izvajanja raziskav in pridobivanja podatkov, nujno potrebnih za razvoj in napredek sindikalnega dela,
- digitalizacija sindikalnega dela in sindikalnih vsebin,
- izobraževanje sindikalnih zaupnikov, članov, zaposlenih v sindikatih, in drugih ciljnih skupin (mlajši, starejši, brezposelni).

V ZSSS si bomo aktivno prizadevali za širjenje sodelovanja z mednarodnimi in slovenskimi sindikalnimi in raziskovalnimi institucijami ter za razvoj in krepitev odnosov z že obstoječimi projektnimi partnerji. Vse rezultate projektov bomo širili med sindikalnimi ciljnimi skupinami, posebej se bomo trudili zagotavljati strokovne vsebine za delo strokovnih služb, zaposlenih, zaupnikov in članov.

## XII. INFORMIRANJE IN KOMUNICIRANJE

ZSSS je z vidika informiranja in komuniciranja kompleksna organizacija zaradi več ravni organiziranosti (ZSSS, sindikati, člani ZSSS, območne 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 ... Bistveno je, da kreiramo sporočila, ki bodo ustrezala ciljnim skupinam, ki jih nagovarjamo, in ki bodo upoštevala raznolikost naših naslovnikov.

Smo članska organizacija in člani in članice so naša primarna skrb! Člani in članice morajo biti obveščeni, kaj in zakaj sindikat počne v njihovem imenu. Učinkovito obveščanje in informiranje je temelj sindikalnega delovanja. Nobena akcija ali kampanja ni uspešna brez vpetosti članov skozi celoten proces. Nobena sprememba v politiki ZSSS se ne more kakovostno 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. Informiranje pogosto oblikuje tudi javno mnenje. Le dobro informiran član bo v svojem delovnem okolju lahko samozavestno deloval, promoviral sindikalno miselnost in bil ponosen član sindikata.

- Prizadevali si bomo za spodbujanje aktivnega obveščanja in informiranja ter pridobivanje povratnih informacij po celotni sindikalno-organizacijski mreži.
- Prizadevali si bomo za usklajeno, dogovorjeno, korektno in enotno komunikacijsko strategijo in komunikacijo z vsemi komunikacijskimi deležniki.
- Zavzemali se bomo za dvig informiranja posameznih članov, še posebej preko neposrednih

stikov in redne uporabe vseh možnih orodij informiranja v delovnih okoljih.

- Aktivno bomo delovali za dvig ravni komuniciranja, pri čemer bo ena izmed prioritet spoštljivo komuniciranje in krepitev dvostranskega komuniciranja med več ravnmi sindikalne organiziranosti.
- Uporabljali bomo raznolike kanale komuniciranja, prilagojene ciljnim skupinam, iskali nove poti do članov in razvijali nove načine komuniciranja, pri čemer bomo posebno pozornost dajali komunikaciji direktno s člani in članicami.
- Nadaljevali bomo digitalizacijo našega delovanja, kar bo omogočilo hitrejšo, strokovnejšo in primernejšo komunikacijo s člani, glede na potrebe in pričakovanja vsakega člana posebej.
- Razvijali bomo nova orodja, ki bodo služila članom in članicam in jim omogočala boljši stik s sindikalno organizacijo, boljšo dostopnost do naših vsebin in do naših storitev.
- Krepili in promovirali bomo Delavsko enotnost, našo prisotnost na spletu in družbenih omrežjih in iskali nove možnosti komuniciranja s člani.

## XIII. DIGITALIZACIJA

### Digitalizacija ZSSS

digitalizacija -e ž (á)

1. pretvorba podatkov in informacij v digitalno obliko: digitalizacija starih zvočnih posnetkov; projekt digitalizacije
2. uvedba, uvajanje tehnologije, ki temelji na taki pretvorbi

Vir: SSKJ Fran

Pojem digitalizacija v osnovi pomeni zamenjati način dela, ga pretvoriti iz starega v novo. Vendar sindikalno delo ni idealen primer za tak preobrat. Sindikalno delo potrebuje hitro in jasno informacijo, mrežno komuniciranje in z IKT-tehnologijo podprto delo. To pomeni, da potrebuje poleg utečenega osebnega pristopa in medosebne mreženja dodatno metodo dela, ki je blizu tudi generacijam, ki si vsakdana brez e-dela oziroma e-poti več ne predstavljajo.

### Področja digitalizacije v ZSSS

Najpomembnejši produkt ali predmet digitalizacije je podatek in njegova dosegljivost. Pomemben je tudi čas, ki je potreben, da nastane in da ga lahko uporabimo. Podatek za ZSSS pomeni tale področja digitalizacije:

### 1. Način izvajanja vsakdanjega dela ZSSS, sindikalnih pisarn in sindikatov dejavnosti, medsebojna interakcija z različnih lokacij

Zaposleni v ZSSS in sindikatih dejavnosti delujemo na različnih lokacijah, ki morajo biti tudi na področju informacijsko-komunikacijske tehnologije in mreže poenotene s ciljem najhitrejšega prenosa informacij. Informacija mora biti pretočna, dosegljiva od vsepovsod, torej brezpapirna. Za pretok informacij v brezpapirni obliki bomo med spreminjanjem potreb prilagajali tudi



processe dela, za njihovo izvajanje pa poslušali potrebe po e-orodjih in programski opremi. Za enostavnejše in učinkovitejše delo bomo ves čas nadgrajevali bazo članstva in analitiko le-te.

## 2. Stične točke s člani in potencialnimi člani

Poleg obstoječih poti do članov in potencialnih članov je novejše orodje za sledenje ZSSS spletna aplikacija app.zsss.si, orodje, ki bo članom približalo vsebine, ki jih zanimajo, obenem pa privabljal bralce, ki so potencialni člani.

Aplikacija, ki je obenem identifikacija člana, ponuja možnosti hitrih raziskav, takojšnjo distribucijo sporočil in pozivov, podporo za razne kampanje, kreiranje ad hoc delovnih skupin tudi med npr. zaupniki ali npr. aktivisti, pregled dela v organizaciji ter vse druge izhodiščne informacije za strateško komuniciranje za aktivacijo prebivalstva.

## 3. Komunikacija s ciljnim publikami

Poleg komunikacije s članstvom in potencialnim članstvom ne smemo pozabiti na obratni vidik – komunikacijo publike z nami, z organizacijo. Na info točkah (pisarne, e-pisarne, e-prijava kršitev) mora imeti član in potencialni član možnost izražanja, preko aplikacije (zbirna e-točka sindikalnih vsebin) mora imeti na voljo vse potrebne informacije zase, omogočeno mu mora biti tudi podajanje povratne informacije o vsebinah, ki so mu ponujene preko aplikacije, obenem pa mora dobiti vpogled v zgodovino njegovega članstva in pretekle aktivnosti.

# XIV. TERITORIALNA ORGANIZIRANOST ZSSS

## Organiziranost ZSSS

Strokovno področje oz. skupne strokovne službe bodo še naprej delovale na pravnem področju in področju trga dela, ekonomskem področju z davčnim področjem, področju socialne varnosti s sistemom socialnih zavarovanj, enakih možnosti in na področju varnosti in zdravja pri delu ter zdravstva. Ker je za področje sindikalnega delovanja potrebna interdisciplinarna strokovna podpora, je nujno povezano in enotno delovanje skupnih strokovnih služb. V mandatnem obdobju 2022–2027 bomo torej krepili strokovne službe ZSSS. Kadrovske okrepitve pričakujemo vsaj na ekonomskem področju in na področju varnosti in zdravja pri delu ter zdravstva.

Prihajajoče mandatno obdobje bo obdobje digitalizacije oz. digitalne transformacije. Večji bo tudi fokus na mednarodnem sodelovanju in na pridobivanju novih projektov.

## Sindikalna mreža ZSSS

### Uvod

Sindikalna mreža oz. sindikalne pisarne so ožilje delovanja ZSSS na teritorialni ravni in prvi stik ZSSS in sindikatov dejavnosti s člani. Zagotoviti bomo morali pogoje za kakovostno in učinkovito delovanje sindikalne mreže. Čeprav se teritorialne organizacije med seboj razlikujejo po velikosti teritorija, številu članov, številu zaposlenih, strukturi članov po dejavnostih, izobrazbeni strukturi

in delovnih mestih zaposlenih, bomo zagotavljali enake standarde in pogoje tako za zaposlene, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah, kot za člane in sindikalne zaupnike, ki jim ti nudijo sindikalno in strokovno pomoč.

Zaposleni, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah, bodo še naprej delo opravljali na treh ključnih področjih dela:

- sindikalno-organizacijsko področje,
- strokovno področje,
- področje včlanjevanja.

## **Akti**

Na podlagi Akta o teritorialni organiziranosti smo že v letu 2022 začeli postopek poenotenja določb Pravil območnih organizacij, ki jih po predhodni obravnavi v izvršnem odboru ZSSS potrdijo konference posameznih teritorialnih organizacij. Postopek poenotenja bo končan vsaj v začetku leta 2023.

Do kongresa ZSSS so bile pripravljene spremembe Statuta ZSSS v poglavju o teritorialnih oblikah ZSSS. Pred koncem leta 2022 se predvideva posvet na temo delovanja in financiranja teritorialnih organizacij, ki mu bo sledila obravnava na predsedstvu ZSSS. Na podlagi sklepov predsedstva se v mandatnem obdobju 2022–2027 pričakuje morebitna sprememba Akta o teritorialni organiziranosti, ki je bil od sprejetja v letu 2018 že dvakrat noveliran.

V prihajajočem mandatnem obdobju pričakujemo spremembe Pravilnika o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest, saj gre za akt, ki ustvarja pogoje za učinkovito delo in nemoten potek delovnega procesa, hkrati pa mora slediti potrebam po zagotavljanju sindikalne pomoči članom in sindikalnim zaupnikom. V pripravi je tudi nova izjava o varnosti z oceno tveganja. V okviru izdelave ocene tveganja so bili že opravljeni pregledi pisarn v zvezi z izpolnjevanjem pogojev zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu.

Nadaljevali bomo socialni dialog s sindikatом zaposlenih v ZSSS. Po potrebi bo dopolnjen dogovor o delu na domu. V prihajajočem mandatnem obdobju bo podpisana nova kolektivna pogodba za zaposlene v ZSSS. Ker bo sprememb deležen tudi plačni model, bo spremenjen tudi sklep o plačilu funkcionarjev.

## **Organi teritorialnih organizacij**

Mandat konferenc je vezan na mandat generalnega sekretarja, zaradi česar je namen izvoliti nove člane konferenc v letu 2022 in tako njihov mandat poenotiti z vsakokratnim mandatnim obdobjem. Člani konferenc se imenujejo na območnih odborih sindikatov dejavnosti, potrjujejo pa se na konferenci. Navedena aktivnost je zaradi tega predvidena v letu 2022, ponovitev pa na vsakih pet let.

Enako je z mandati nadzornih odborov teritorialnih organizacij. V nekaterih teritorialnih organizacijah se je število članov nadzornih odborov že uskladilo s Pravilnikom o teritorialni organiziranosti ZSSS, izvedena bodo pa še imenovanja in volitve članov nadzornih odborov v preostalih teritorialnih organizacijah.

Pravila nekaterih teritorialnih organizacij določajo še nekatere druge organe, ki jih ni smiselno ukinjati, če delujejo, saj igrajo pomembno vlogo pri stiku članov z zaposlenimi v ZSSS, ki se na

tak način vključujejo v delovanje sindikata na teritorialni ravni. Sledili bomo želji po organiziranju organov na ravni bivših območnih organizacij, ki bodo krepile stik sindikata s članstvom na bivših območjih pred združitvami v večja območja oz. regije.

Sodelavci bodo nadaljevali delo na območnih odborih, ki so oblika delovanja sindikatov dejavnosti na terenu, pri čemer bo potrebno uskladiti sistem pokrivanja potnih stroškov zaupnikom, ki se udeležijo sej območnih odborov.

## **Sindikalne pisarne**

V okviru ZSSS deluje šest teritorialnih organizacij. Različna poimenovanja teritorialnih organizacij ne dajejo jasnega pregleda o načinu organizacije teritorialnih oblik in celo vnašajo zmedo, zaradi česar bomo njihova poimenovanja poenotili.

V teritorialnih organizacijah sodelavci opravljajo delo v 20 sindikalnih pisarnah. V nekateri pisarnah zagotavljamo stalno prisotnost sodelavcev, v drugih pa zgolj med uradnimi urami. Zaradi tega prihaja do razlike v kakovosti servisa članstvu med pisarnami, kar ima posledice pri številu članov in sindikalni organiziranosti (število organiziranih sindikatov po podjetjih, zavodih ...) na območju s pisarnami, kjer so naši sodelavci stalno prisotni, in številu članov in sindikalni organiziranosti na območju s pisarnami, kjer so sodelavci prisotni zgolj med uradnimi urami. Zaradi omejenega števila kadra bo potrebno določiti število pisarn s stalno prisotnostjo, število teh po potrebi povečati in zmanjšati število pisarn, kjer smo zagotavljali zgolj uradne ure, članstvo pa postopoma usmeriti na pisarne s stalno prisotnostjo naših sodelavcev.

V mandatnem obdobju 2022–2027 bomo nadaljevali obnovo pisarn, saj so ob zaposlenih tudi sindikalne pisarne ogledalo naše organizacije. Urejeno delovno mesto je pomembno tudi z vidika počutja zaposlenih in zaradi zahtev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

## **Delovna mesta in vsebina dela**

Sodelavke in sodelavci delo v teritorialnih organizacijah opravljajo na treh delovnih področjih: na področju dela s člani, na strokovnih področjih in na splošnem področju. Na področju dela s člani se delo opravlja na delovnih mestih sekretar teritorialne oblike in terenski organizator, na strokovnem področju na delovnih mestih svetovalec za pravno in ekonomsko področje in pravni zastopnik delavcev, na splošnem področju pa na delovnih mestih poslovna sekretarka, računovodkinja in informatik. Na področju dela s člani sodelujemo še z odvetniki, na splošnem področju pa z računovodskimi servisi.

Pričakovanja in potrebe članov so strokovna, hitra in učinkovita podpora našim članom in sindikalnim zaupnikom. Ker so tudi sodelavci, zaposleni na delovnem mestu sekretar teritorialne oblike, v skladu z opisom del in nalog in določbami pravilnika o brezplačni pravni pomoči pristojni za strokovno pomoč članstvu in sindikalnim zaupnikom, se meja med delovnimi nalogami sekretarjev in strokovnega kadra briše.

Zaradi zagotavljanja strokovne pomoči bo treba zaposliti več strokovnega kadra, saj nam primanjkuje svetovalcev, predvsem npr. na ekonomskem področju. Število zastopanj naših članov in sindikatov oz. sporov na sodiščih se že nekaj let zmanjšuje, raste pa obseg dela s člani in sindikalnimi zaupniki. Redno bomo spremljali trende na tem področju in ohranjali razmerje med lastnim kadrom in pogodbenimi odvetniki, ki bo zagotavljalo najučinkovitejši servis našim članom. Okrepili bomo strokovna izobraževanja za zaposlene, zaradi večje samostojnosti in neodvisnosti zaupnikov pa tudi izobraževanja za sindikalne zaupnike.

V prihodnje bomo nadaljevali prakso zaposlovanja na kombiniranih delovnih mestih sekretar – svetovalec. Ker se poleg sindikalnega dela od sekretarjev pričakuje vse več strokovnega dela, se predvideva zaposlitev terenskih organizatorjev, ki bi v celoti prevzeli aktivnosti na področju včlanjevanja.

Nadaljevali bomo trend sodelovanja med delovnim področjem svetovalcev na strokovnem področju v okviru teritorialnih organizacij in na področju, ki je v pristojnosti strokovnega kadra na ZSSS. Svetovalci so zaradi poenotenja stališč člani širših strokovnih kolegijev, skupaj s strokovnimi sodelavci, ki opravljajo delovne naloge za ZSSS, in so člani različnih pogajalskih skupin tudi na ravni dejavnosti. Okrepiti bo treba zavedanje, da so sodelavci, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah, zaposleni v ZSSS in del kolektiva ZSSS. Z več obveznega sodelovanja prihaja do izmenjave izkušenj in znanj strokovnega kadra.

Prav tako bomo nadaljevali vključevanje sodelavcev v teritorialnih organizacijah pri delu v okviru sindikalne akademije in pri delu na projektih.

Pripravili bomo načrt sodelovanja s sveti delavcev v podjetjih, predvsem strokovnega in organizacijskega svetovanja svetom delavcev. Gre za obliko delavskih organizacij, ki imajo pristojnosti na področju pravic zaposlenih, kjer so pristojnosti sindikata manjše in se tako dopolnjujejo s pristojnostmi sindikata v podjetjih. Ocenjujemo, da imamo znanje za svetovanje svetom delavcev, s sodelovanjem pa bi okrepili našo vlogo pri uresničevanju izboljševanja delovnopравниh in socialnega položaja naših članov. Tako pri delu na projektih kot pri svetovanju svetom delavcev gre za dodaten vir financiranja teritorialnih organizacij.

Po obdobju covidnih omejitev bo potrebno ponovno več sodelovanja oz. srečanj in delovnih posvetov med zaposlenimi, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah, več posvetov in sodelovanja s sindikalnimi zaupniki in več sodelovanja med zaposlenimi, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah, in z drugimi zaposlenimi v ZSSS.

Kot je rečeno že uvodoma, bomo s ciljem zagotavljati enake standarde med teritorialnimi organizacijami, tako pri pogojih dela za zaposlene kot pri nudenju sindikalne pomoči za člane in sindikalne zaupnike, nadaljevali delo za poenotenje delovnih procesov, sistema dela, kot npr. pri ustanavljanju sindikatov, pripravi sindikalnih pravil, delu z zaupniki, pisanju zahtev za odpravo kršitev, dajanju mnenj na predloge pravilnikov, pogajanjih za kolektivne pogodbe, individualnem delu s člani, oblikah pravne pomoči itd., in obseg dela ter trende v zvezi z vsebino dela evalvirali v letnih poročilih.

## **Stanje in število predvidenega kadra**

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo bili priča nenehnemu zmanjševanju števila zaposlenih, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah ZSSS. Nadaljnje zmanjševanje števila kadra bi imelo negativen vpliv na kakovost dela, kar bi gotovo vplivalo na število članstva. Delovnega procesa in tudi ne vsebin, ki jih zagotavljamo našim članom, z manjšim številom zaposlenih ne bo možno zagotoviti.

V obdobju 2022–2027 bo treba okrepiti aktivnosti za povečanje števila naših članov, kar z manjšim številom zaposlenih, ki delo opravljajo v teritorialnih organizacijah, ne bo izvedljivo.

Postopna reorganizacija delovnega procesa in dopolnjevanje z aktivnostmi, ki so opisane v prejšnjem poglavju, bosta izvedena predvsem z nadomeščanjem sodelavcev, ki se bodo upokojili. V naslednjem mandatnem obdobju se pričakuje precejšnja pomladitev kolektiva, saj bo pogoje za upokožitev izpolnilo precej sodelavk in sodelavcev.

Poleg aktivnosti, ki so vezane na delovni proces, bo potrebna sprememba plačnega modela, izdelava kriterijev za določanje osnovnih plač in variabilnega dela plače.

Zaradi majhnega števila zaposlenih v nekaterih teritorialnih organizacijah delo za posamezne sindikate dejavnosti in tudi strokovno delo opravljajo sodelavci iz drugih teritorialnih organizacij. V prihodnje bo dana večja pozornost sodelovanju med teritorialnimi organizacijami, ne glede na obliko organiziranosti in teritorij.

### **Financiranje teritorialnih organizacij**

Osnovni vir financiranja teritorialnih organizacij je in ostaja sindikalna članarina oz. delež članarine, določen v Pravilniku o finančno-materialnem poslovanju ZSSS.

Drugi viri financiranja so delo pri projektih, svetovanja (npr. svetom delavcev), najemnine od oddaje pisarn ... Naše delo in prepoznavnost mora temeljiti na kakovostni, hitri in strokovni storitvi.

Nemoteno delovanje teritorialnih organizacij je v celoti odvisno od deleža sindikalne članarine. Nujen je skupen dogovor o zagotavljanju deleža članarine za delovanje sindikalne mreže.

V prihajajočem mandatnem obdobju bomo morali poenotiti sistem financiranja teritorialnih organizacij, predvsem pa spoštovati določbe aktov ZSSS oz. ukiniti tako imenovane izjeme, ki niso določene z akti ZSSS, in tako zagotoviti nemoteno delovanje teritorialnih organizacij, saj lahko le na tak način zagotovimo kakovostno delo s člani in sindikalnimi zaupniki ter tako povečamo število novih članov sindikata.

### **Premoženje teritorialnih organizacij**

Premoženje teritorialnih organizacij sestavlja predvsem lastništvo nepremičnin, depoziti na bančnih računih in delnice. Cilj je vsaj ohranjanje premoženja, iskanje varnih naložb v primerih, kjer se depoziti ne plemenitijo, iskanje najemnikov, obnova nepremičnin in prodaja nepremičnin, ki bi lahko v prihodnje izgubile vrednost.

### **Sodelovanje v drugih organih**

Še naprej bomo imenovali zaposlene v organe zavodov, sodelovali z organi na ravni občin, z regijskimi mrežami ljudskih univerz ...

### **Mednarodno regijsko sodelovanje**

Nameravamo obuditi medregijsko sodelovanje z Republiko Avstrijo, na ravni Gradec – Maribor – Slovenj Gradec, in Italijo, na ravni Koper – Trst – Nova Gorica, ter sodelovanje s sindikati držav z območja bivše Jugoslavije.

## **XV. MIGRANTI IN NJIHOVO VKLJUČEVANJE V DELOVNO IN ŽIVLJENJSKO OKOLJE**

Statistika izdanih in veljavnih dovoljenj za prebivanje tujcev v Sloveniji kaže, da število le-teh narašča iz leta v leto. Če je konec leta 2017 bilo v Sloveniji veljavnih skupaj 124.500 dovoljenj za prebivanje za državljane tretjih držav in 26.000 prijav prebivanja za državljane EU, Evropskega

gospodarskega prostora (EGP) in Švice, je bilo avgusta 2021 (zadnji podatki) veljavnih skupaj kar 184.000 dovoljenj za prebivanje za državljane tretjih držav ter 29.000 prijav prebivanja za državljane EU, EGP, Švice ter Združenega kraljestva in Severne Irske. Navedeno pomeni, tudi ob upoštevanju dejstva, da delavcev v Sloveniji primanjkuje ter da se pričakuje zaposlovanje večjega števila tujih delavcev (tako iz držav EU kot tudi iz tretjih držav), da moramo v prihajajočem mandatnem obdobju tej problematiki posveti posebno pozornost. Za veliko število tujcev je Slovenija zgolj vstopna točka na njihovi poti do zaposlitve oziroma opravljanja dela v kateri izmed drugih držav EU.

Zato bomo v prihodnje krepili sodelovanje s sindikati v državah, kamor se te tujce posreduje oz. napotuje. Slednje sicer poteka v okviru mednarodnih projektov, vendar pa bo potrebno oblikovati in vzpostaviti trajnejšo mrežo za informiranje napotениh delavcev, nudenje ustrezne strokovne in pravne pomoči ter se nenazadnje lotiti tudi njihovega sindikalnega organiziranja.

V preteklem obdobju je prišlo do več sprememb na področju tako imenovane tujske in z njo povezane sistemske zakonodaje v Sloveniji in tudi na ravni EU. Tako je leta 2018 začel veljati Zakon o čezmejnem izvajanju storitev, h katerega sprejetju smo tudi pri ZSSS odločilno prispevali. Gre za nov in pomemben sistemski predpis, s katerim se je skušalo urediti stanje na področju napotitve delavcev v okviru opravljanja storitev, predvsem pa pogoje za izdajo potrdil A1. Že po prvem letu od uveljavitve zakona smo začeli opozarjati, da bi ga bilo treba ustrezno dopolniti in preprečiti množično zlorabo in obidenje predpisanih pogojev za izdajo potrdil A1. Tovrstne aktivnosti in opozorila bomo nadaljevali tudi v prihodnje, pri čemer bomo poseben poudarek dali oblikovanju pravne ureditve področja napotениh delavcev ter pravočasno opozarjali na anomalije, vse to s ciljem odprave ali spremembe tujim delavcem škodljivih predpisov.

Na ravni EU je v preteklem obdobju prišlo do spremembe in posodobitve direktive o napotениh delavcih. Pomembne posodobitve zadevajo uvedbo definicije plačila za delo napoteneda delavca namesto minimalne urne postavke, povračilo stroškov v zvezi z delom, vključno z nastanitvijo, dodatne varovalke za dolgotrajno napotene delavce (dlje kot eno leto) ter napotene agencijske delavce, omejevanje trajanja napotitve na eno leto z možnostjo podaljšanja še za pol leta, ter obvezno uvedbo soodgovornosti v primerih podizvajanja v gradbeništvu. Večjih sprememb neposredno v Sloveniji ta direktiva ni prinesla, saj so ključne spremembe bile bolj ali manj že zajete v dosedanjih določbah ZDR-1 in zgoraj omenjenega Zakona o čezmejnem izvajanju storitev. Ena pomembnejših sprememb, ki se tiče mednarodnega transporta ter tako tudi velikega števila tujih delavcev v Sloveniji, je bila leta 2020 sprejeti tako imenovani sveženj mobilnosti. Gre za več predpisov na ravni EU, katerih namen je predvsem odprava socialnega dampinga v transportni panogi – strožji pogoji za opravljanje dejavnosti, boljši nadzor nad opravljanjem kabotaže, uvedba pametnih tahografov ter drugih ukrepov za natančnejše beleženje kraja in trajanja aktivnosti voznikov itn. V tej povezavi se bomo še naprej zavzemali za aktivno vlogo v mednarodnih telesih, sodelovanje z mednarodnimi projekti na področju napotениh delavcev in prometa, spremljali bomo problematiko na teh področjih ter opozarjali na negativne pojave in se zavzemali: za višje standarde za zaščito tujcev na trgu dela na ravni EU, kot je recimo obvezna uvedba odgovornosti podizvajanja v vseh panogah; za več socialne varnosti; za vzpostavitev učinkovitega mednarodnega sistema nadzora in boja proti socialnemu dampingu, zlasti na področju napotениh delavcev in v prevozništvu.

Na ravni sklenjenih meddržavnih sporazumov o zaposlovanju in socialni varnosti bomo še naprej spremljali njihovo izvajanje ter opozarjali na škodljive pojave ali nedoslednosti pri implementaciji. Seveda tudi predlagali morebitne sistemske rešitve.

Tudi v preteklem mandatnem obdobju smo zaznavali hude in številne kršitve delovnopravne zakonodaje, kot so kršitve temeljnih pravic delavcev in druga kazniva dejanja, storjena v povezavi z delom in zaposlovanjem tujcev, zaposlovanja na črno, napotovanja na črno na delo v Nemčijo,



socialni damping, primeri hudega izkoriščanja tujih delavcev itd. Kot je bilo že prej rečeno, je tako stanje posledica po eni strani predvsem odsotnosti politične volje, da se stvari uredijo, sistemskih anomalij ter slabosti in omejenosti nadzora predvsem z vidika mednarodnega sodelovanja. Po drugi strani pa gre v primeru tujih delavcev za posebno ranljivo družbeno skupino zaradi njihovega socialnega stanja, negotovega statusa oz. odvisnosti od delovnih dovoljenj, neinformiranosti, neznanja in nizke stopnje organiziranosti ter tako prepuščenosti samim sebi. Nenazadnje so prepuščeni tudi raznim osebam ali organizacijam, ki v njih vidijo edino ali predvsem zaslužek brez resne želje, znanja ali možnosti, da bi jim pomagali na način, kot jim to pomoč lahko zagotovijo sindikati. Zato se bo ZSSS, upoštevaše prej omenjene trende priseljevanja in zaposlovanja tujcev v Sloveniji, zavzemala za:

- aktivno vlogo med sindikati in drugimi organizacijami v Sloveniji na področju ekonomskih migracij, kar pomeni: vzpostavitev trajne organizacijske oblike znotraj ZSSS, ki ne bi bila odvisna od projektnega dela in ki bi prevzela skrb na področju migracij, in sicer po vzoru nekaterih drugih sindikalnih central v EU, denimo nemške DGB,
- v strategijo organiziranja članstva je potrebno uvrstiti, kot posebno nalogo, organiziranje tujih in mobilnih delavcev ter za ta namen zagotoviti ljudi in sredstva, oblikovati metode za organiziranje, način in cilje sodelovanja s tujimi sindikalnimi organizacijami,
- vzpostavitev in delovanje trajnejše strukture med sindikati na ravni EU, ki bi zagotavljala 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.

## XVI. MEDNARODNA DEJAVNOST ZSSS

Delovanje Evropske unije (EU) in vse večji vpliv njene zakonodaje na vsakodnevno življenje ljudi in delavcev ter vse večja globalizacija sveta zahtevajo od sindikatov spremenjen, drugačen način delovanja, predvsem pa terjajo večje, močnejše povezovanje z drugimi sindikalnimi centralami v EU ter izmenjavo informacij. Za učinkovito varstvo pravic delavcev in interesov članstva je potrebno usklajevati sindikalne aktivnosti in politike tudi na mednarodni ravni. Premajhna pozornost na dogajanja v mednarodnem okolju, zlasti v drugih državah članicah EU ter v državah Zahodnega Balkana, lahko pripelje do tega, da ZSSS, kot največja sindikalna centrala v Sloveniji in vodilna sindikalna centrala v zasebnem sektorju, ne bo znala pravočasno odreagirati in sooblikovati družbenih sprememb na nacionalni ravni ter pravočasno in učinkovito zaščititi pravic članstva.

V okviru mednarodnega sodelovanja bo ZSSS zastopala načelo solidarnosti ter tesneje sodelovala s tistimi sindikalnimi organizacijami, ki delujejo na načelu solidarnosti, medsebojnega spoštovanja in ki gradijo sindikalno politiko na podobnih vrednotah. Izmenjava medsebojnih informacij in oblikovanje skupnih stališč je v okviru mednarodne prepoznavnosti ZSSS izredno pomembno. Bilateralno mednarodno sodelovanje mora temeljiti na obojestranskem interesu ter izmenjavi vsebinskih mnenj ter pogledov na različnih področjih sindikalnega delovanja. Prenašali bomo svoje izkušnje in pridobivali izkušnje drugih, tudi v okviru Regionalnega sindikalnega sveta Solidarnost, ki smo ga skupaj ustanovili s sindikati iz držav na območju 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 na območju nekdanje Jugoslavije, za reševanje problemov čezmejnih delavcev in migrantov, položaja mladih ter izboljšanje delavskih in socialnih pravic na splošno. Še naprej bomo tvorno sodelovali



s predstavniki Fundacije Friedricha Eberta, zlasti pri organiziranju različnih konferenc, okroglih miz in seminarjev s področja krepitev delavskih in socialnih pravic.

V mandatnem obdobju 2022–2027 je cilj ZSSS dvigniti mednarodno prepoznavnost ter povečati vpliv na oblikovanje evropske politike, tako v okviru Evropske konfederacije sindikatov (ETUC) kot tudi s stalnimi stiki z Evropsko komisijo in člani Evropskega parlamenta iz Slovenije. Zato bo ZSSS, kot edina članica ETUC iz Slovenije, aktivno sodelovala pri delu vseh organov ETUC ter v njenih stalnih in začasnih komisijah, odborih in delovnih telesih. Naši predstavniki bodo sodelovali v pogajalskih skupinah ETUC na ravni EU ter pri raznih izobraževanjih, na seminarjih in okrogli mizah, organiziranih na ravni EU in v okviru ETUC. Prav tako pa bomo Evropsko komisijo obveščali o vseh zadevah, ki se nanašajo na stanje socialnega dialoga v Sloveniji ter o naših stališčih v povezavi z evropskimi politikami, predlogi.

Vključevali se bomo v aktivnosti ETUC v odnosu do Evropske komisije in Evropskega parlamenta, v okviru naše države pa se bomo še posebej zavzemali za implementacijo načel Evropskega stebra socialnih pravic ter implementacijo Evropskih okvirnih sporazumov v nacionalno zakonodajo ter v kolektivne pogodbe na ravni države. 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 ter s svojim delom v okviru teh organizacij in agencij prispevati k prepoznavnosti ZSSS. Pretok informacij, idej in dobrih praks iz dela Evropskega ekonomsko-socialnega odbora in drugih, tripartitno sestavljenih agencij na evropski ravni je potrebno v večji meri povezati z delovanjem Ekonomsko-socialnega sveta RS in uporabiti te informacije in vsebine v socialnem dialogu.

Okrepili bomo sodelovanje z Mednarodno konfederacijo sindikatov, kjer imamo za zdaj status opazovalca in preučili možnost polnopravnega članstva v tej konfederaciji. Ne glede na to, da ZSSS ni članica sindikalnih organizacij, organiziranih na svetovni/globalni ravni, se bomo zavzemali za uveljavljanje temeljnih pravic delavcev in načela solidarnosti v vseh državah sveta ter se odzvali v primerih večjih sistemskih poskusov nepriznavanja pravic zaposlenih in kršitev mednarodnih aktov s področja delovnopravne in socialne zaščite. Zlasti konvencij Mednarodne organizacije dela. V okviru MOD bomo sodelovali na konferencah in seminarjih, ki jih organizira, ter prispevali svoj delež k poročilu vlade o uresničevanju konvencij in priporočil MOD.