



4. PRESTRUKTURIRANJE GOSPODARSTVA JE NUJNOST

Slovensko gospodarstvo se mora v celoti usposobiti za konkurenčni boj na trgu Evropske unije in na svetovnem trgu. Procesi prestrukturiranja morajo potekati programirano in usklajeno, tako da ne bodo rezultat prestrukturiranja samo za tržni boj usposobljeni gospodarski subjekti, ampak tudi za sodelovanje v tem konkurenčnem boju usposobljeni delavci. Prestrukturiranje ne sme povečevati armade brezposelnih.

Država mora ustvariti možnosti za prestrukturiranje klasičnih industrijskih panog, ki v sedanjih pogojih globalizacije ne morejo biti trajneje konkurenčne. V teh procesih morajo sodelovati lastniki, zaposleni in država, bremena prestrukturiranja ne smejo niti kratkoročno niti dolgoročno nositi zgolj zaposleni v teh gospodarskih dejavnostih. Eden od nujnih pogojev za prestrukturiranje mora biti finančna udeležba države pri tem.

Globalizacija in internacionalizacija našega gospodarstva, ki dosega okoli 70 % izvoza na najzahtevnejše evropske in svetovne trge, terja nenehno prilagajanje tržnim zahtevam. Konkurenca izjemno vpliva na delovno intenzivne dejavnosti, kot so tekstilna, oblačilna in usnjarska industrija. Zaradi negativnega vpliva konkurence se zmanjšuje delež zaposlenih, del podjetij pa gre v stečaj. Največji problem tega procesa je, da se ne pojavljajo novi proizvodi in nova delovna mesta. Vsako prestrukturiranje dejansko prinaša nove brezposelne. ZSSS že dlje časa opozarja na problem, da prestrukturiranje poteka predvsem na osnovi odpuščanja. Pri tem opozarjamo tudi na različen pristop posameznih ministrstev in na neusklajenost politike Vlade RS. Zavedamo se, da se v procesu globalizacije kapital seli k cenejšemu delu. Vendar pa ni mogoče razumeti politike delodajalcev in vlade, da se ta problem ne rešuje s prekvalifikacijo zaposlenih in iskanjem novih proizvodov, ki bi zagotavljali ohranjanje zaposlenosti. Prav tako vseskozi poudarjamo, da so nujna vlaganja v tehnologije v celotnem gospodarstvu, ki se mora pripraviti na zahtevne izzive konkurence.

5. SOUPRAVLJANJE DELAVCEV JE NELOČLJIVI DEL EKONOMSKE DEMOKRACIJE

Sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih subjektov je treba dvigniti na tako raven, da bosta vpliv kapitala in dela pri sprejemanju najpomembnejših poslovnih in razvojnih odločitev uravnotežena. Sodelovanje delavcev pri upravljanju je treba v podjetniški praksi uveljaviti v vseh z zakonom določenih oblikah in načinih, in to povsod, kjer so za to izpolnjeni zakonski pogoji. Svobodni sindikati bomo na vseh ravneh svoje organiziranosti ustvarjali pogoje za uveljavljanje soupravljanja delavcev ter v skladu s svojimi možnostmi prispevali k njegovi popolni uveljavitvi.

Svobodni sindikati bomo vztrajali, naj se ustavne določbe o sodelovanju delavcev pri upravljanju javnih zavodov udejanjijo v zakonu in uveljavijo v praksi na smiselno enak način kot v gospodarskih subjektih. Prizadevali si bomo, da bi tudi delavci v organih države in lokalnih skupnostih imeli pravico vplivati na svoj položaj preko ustreznih oblik organiziranja.

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je bilo in je eno pomembnejših vsebinskih področij delovanja ZSSS. V obdobju med kongresoma smo, upoštevaje fakultativnost soupravljaljskih pravic delavcev, aktivno delovali v smeri, da delavci v podjetjih izvolijo svete delavcev in preko njih delavske predstavnike v nadzorne svete, na drugi strani pa smo se ves čas srečevali z zahtevami predvsem delodajalskih organizacij po znižanju zakonsko pridobljenih pravic. Čeprav je bil zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju tudi na mednarodni ravni ocenjen kot sodoben zakon, ki je na evropsko primerljivi ravni uzakonil soupravljaljske pravice delavcev, je časovno prehitel miselnost in znanje mnogih slovenskih menedžerjev na tem področju. V ZSSS smo preprečili spremembe zakona, ki jih je zahtevala Gospodarska zbornica Slovenije v svojih predlogih, in sicer:

- zmanjšanje števila članov sveta delavcev na tri člane,
- v celoti naj bi se odpravilo predstavništvo delavcev v nadzornih svetih družb, ki imajo do 500 zaposlenih,
- v družbah, ki zaposlujejo več kot 500 delavcev, bi v nadzorne svete lahko bili vključeni tudi predstavniki delavcev, vendar največ tretjina in le, če bi tako določal statut,
- odpravil naj bi se inštitut delavskega direktorja v družbah z do 2000 zaposlenimi,
- odpravila naj bi se možnost profesionalnega opravljanja funkcije člana sveta delavcev brez soglasja delodajalca.

Zato je Vlada RS poskušala odpraviti pravico zaposlenih, da imajo svoje predstavnike v nadzornih svetih gospodarskih družb, s spremembami zakona o gospodarskih družbah, ki se je spreminjal zaradi uskladitve s pravnim redom EU. Ob tem je še Ustavno sodišče RS razsodilo, da je člen ZSDU, ki določa, da imajo v družbah z nad 1000 zaposlenimi delavci najmanj polovico svojih predstavnikov v nadzornih svetih. Po velikih naporih smo tudi s pomočjo Evropske konfederacije sindikatov z Vlado RS dosegli kompromis, po katerem imajo v spremenjenem ZSDU delavci najmanj tretjino in največ polovico svojih predstavnikov v nadzornih svetih gospodarskih družb.

V tem času pa nam še ni uspelo, da bi se ustavne določbe o sodelovanju delavcev pri upravljanju v javnih zavodih uredile v zakonu. Vzrok za to so tudi različna mnenja znotraj posameznih sindikatov javnega sektorja.

V ZSSS smo si ves čas tudi prizadevali za tržno sodelovanje med sindikati in sveti delavcev.

6. PLAČE SO EKONOMSKA IN SOCIALNA KATEGORIJA

Plača, ki jo delavec prejme za svoje delo v polnem delovnem času in v normalnih delovnih pogojih, mora delavcu in njegovi družini zagotavljati gmotno in socialno varnost. Svobodni sindikati bomo nasprotovali velikim razponom med osnovnimi plačami in uveljavljali plačni sistem, ki bo delavce spodbudil za učinkovitejše delo in boljše poslovne rezultate. Prav tako bomo vztrajali, da slabih poslovnih odločitev delodajalca ni mogoče sanirati z zniževanjem osnovnih plač zaposlenih.

Svobodni sindikati ne pristajamo na nadaljnje obremenjevanje plač z davki in prispevki in zahtevamo uveljavitev davčne politike, ki bo socialno pravičnejša in bo uveljavila tudi davke na premoženje.

Temeljni način za dogovarjanje o plačah so kolektivna pogajanja med delodajalci in sindikati. Država se jih lahko udeležuje le, kadar nastopa v vlogi delodajalca. Svobodni sindikati bomo storili vse, da bomo zagotovili tarifno avtonomijo sindikatov in delodajalcev ter uveljavili kolektivno pogodbo kot akt, s katerim so med drugimi pravicami določene tudi plače zaposlenih, in to ne samo v gospodarstvu, ampak tudi v javnem sektorju in za pretežni del zaposlenih v državnih organih. Pri tem bomo uveljavljali že ratificirane mednarodne konvencije, po potrebi pa predlagali tudi ratifikacijo novih.

V ZSSS smo v preteklem obdobju posvečali veliko pozornost doseganju plač, ki bi delavcu in njegovi družini zagotavljale socialno in materialno varnost. K temu je veliko pripomogel mehanizem minimalne plače, ki je v Sloveniji uzakonjena na pobudo in zahtevo ZSSS. Minimalna plača se usklajuje z rastjo življenjskih stroškov na enak način kot izhodiščne plače. Poleg tega se sredi leta poveča še za realno rast doseženega domačega bruto proizvoda v preteklem letu. Vse to je omogočilo, da znesek minimalne plače realno narašča. Po drugi strani, pa je ta politika povzročila, da izhodiščne plače po kolektivnih pogodbah zaostajajo za minimalno plačo. Tako je po splošni kolektivni pogodbi minimalna plača po vrednosti na ravni petega tarifnega razreda izhodiščne plače. Ta razkorak smo želeli odpraviti postopoma, vendar je zelo restriktivna politika gospodarske zbornice ovirala dobro načrtovan proces.

Dejstvo je da so plače v preteklem obdobju naraščale počasneje od realne rasti domačega bruto proizvoda, kar je makroekonomsko pravilno. Drugače povedano, zaradi rasti plač niso bila ogrožena vlaganja v razvoj.

Največji problem na področju plač je dosežena raven v delovno intenzivnih dejavnostih, kjer je zaposlena delovna sila z nižjo izobrazbo. Razlike v plačah po dejavnostih in po sektorjih že povzročajo veliko nejevoljo delavcev. To je predvsem posledica hitrejšega naraščanja plač v javnem sektorju v primerjavi s plačami v menjalnem sektorju. Poleg nižjih plač v menjalnem sektorju so delavci, ki so v njem zaposleni, preživeli privatizacijo, prestrukturiranja, odpuščanja in vse tranzicijske spremembe. V javnem sektorju pa so spremembe minimalne, pritisk na plače pa že takšen, da načenja stabilnost javnih financ.



Svobodni sindikati bomo vztrajali, naj se plače realno povečujejo za doseženi porast produktivnosti dela, nominalno pa za del rasti življenjskih stroškov. Plače po teh dveh osnovah se praviloma povečujejo za naprej.

Kolikor mogoče dosledno bomo uveljavili načelo, naj se plača kot cena dela za enaka oziroma sorodna dela v približno enakih pogojih od panoge do panoge oz. od podjetja do podjetja v okviru panoge bistveno ne razlikuje. Večja poslovna uspešnost in učinkovitost zaposlenih oz. podjetja kot celote naj se izkazuje predvsem v večjem dobičku in v udeležbi zaposlenih pri dobičku na podlagi dela.

Poleg plač bomo ohranjali tudi vse do sedaj uveljavljene osebne prejemke in povračila. Ni namreč nobenih razlogov za njihovo ukinjanje. Osebni prejemki in povračila stroškov, razen za organizirano in subvencionirano prehrano med delom, se izplačujejo v denarju.

Minimalna plača mora temeljiti na košarici življenjskih potrebščin, doseženi produktivnosti dela in doseženi ravni plač v državi. Minimalna plača je najnižje možno plačilo, ki ga prejme delavec za polni delovni čas. Svobodni sindikati si bomo prizadevali, da bi postal znesek minimalne plače osnova za določitev in obračun plač po kolektivnih pogodbah.

Kako so se gibale poprečne plače, kaže naslednja razpredelnica:

	V SIT na delavca			
	1998	1999	2000	2001
Poprečna plača	158.059	173.245	191.669	214.561
Najnižja poprečna plača	127.034	139.145	150.527	165.169
Najvišja poprečna plača	232.501	255.147	279.107	313.370

Najnižja poprečna plača je prikazana za področje gostinstva, najvišja poprečna plača pa za področje finančnega posredništva. Če pa upoštevamo še nižje skupine Standardne klasifikacije dejavnosti, potem lahko ugotovimo, da so še nižje plače na delavca v tekstilstvu, usnjarstvu, lesarstvu.

ZSSS je ocenila, da dosednji model plač, ki temelji na zmnožku količnika in izhodiščne plače, vse bolj povzroča povečevanje socialnih razlik in je nepravilen. Na podlagi ocen in analiz politike plač v evropskih državah smo v ZSSS pripravili kritično analizo stanja plač in na tej podlagi predlagali sprejem spremenjene politike plač, ki je bolj prilagojena tržnim razmeram in je bolj pravična. Sedanja izhodiščna plača je ob prvem podpisu kolektivne pogodbe znašala 59,5 % poprečne plače v gospodarstvu, sedanji znesek pa je pod 30 %. Strokovno gledano je korelacija med temi podatki pod 30 % in je neuporabna. Zato se mora sedanja izhodiščna plača zamenjati s ceno dela (osnovna plača) in postaviti v zneskih za vsak tarifni razred posebej. Ključni instrument take politike plač mora postati kolektivna pogodba dejavnosti.

ZSSS je bila pobudnik uveljavitve 13. plače v Sloveniji. Najnoveše ocene in podatki kažejo, da 13. plačo dobiva več kot 11 % zaposlenih. V strukturi plače predstavlja 13. plača okoli 7 %, kar je že solidna podlaga za stimulativno nagrajevanje. Za nov model politike plač, ki je v strokovnih skupinah usklajen z združenjem delodajalcev, smo v ZSSS pridobili za sodelovanje vrsto priznanih strokovnjakov s področja dohodkovne politike. Na žalost se drugi socialni partnerji vse bolj oklepajo starih in povsem neuporabnih modelov, čeprav se v kritiki sedanjega stanja politike plač ne razlikujejo od ZSSS.

Menimo, da smo na področju zagotavljanja in izplačevanja minimalne plače dosegli velik uspeh. Število delavcev, ki dobivajo minimalno plačo, se v poprečju giblje med 15.000 in 20.000. Minimalna plača dosega v bruto znesku 430 evrov in je v primerjavi z evropskimi državami glede na poprečno delavsko plačo relativno med najvišjimi. V primerjavi z nominalnimi zneski pa je višina minimalne plače v posameznih državah takšna: Portugalska 390 evrov, Belgija 1.146 evrov, Grčija 458 evrov, Francija 1.083 evrov, Luksemburg 1.259 evrov, Španija 506 evrov, Irska 983 evrov. Ta primerjava nam pove, da je minimalna plača pravilno določena in da je potrebno njen sistem le še utrjevati.

Zanimive so tudi primerjave stroškov dela in poprečne urne postavke stroškov dela. Tudi ta primerjava kaže, da so pri urni postavki stroškov dela v evropskih državah zelo podobna razmerja. Poprečna urna postavka stroškov dela v Sloveniji je leta 2001 znašala 8,3 evrov in je bila za 6,5 % višja kot v letu pred tem. V predelovalnih dejavnostih je bila urna postavka stroškov dela 7,3 evrov, izplačilo neto plače v vseh stroških dela pa je bilo 42,9 %.

7. KOLEKTIVNE POGODBE DEJAVNOSTI SO TEMELJNE

Kolektivne pogodbe dejavnosti se morajo utrditi kot temeljna raven sklepanja kolektivnih pogodb. Sindikati dejavnosti bodo določili in uskladili tiste pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, ki so značilne za več dejavnosti, določili njihovo raven in si prizadevali tako usklajene vključiti v kolektivne pogodbe dejavnosti, katerih podpisniki so.

Kolektivne pogodbe dejavnosti morajo postati neposredno uporabljive za vsakega posameznega delodajalca. Podjetniške kolektivne pogodbe pa naj le nadgradijo standarde in normative iz kolektivnih pogodb dejavnosti. Svobodni sindikati ne bomo spodbujali sklepanja poklicnih kolektivnih pogodb, ki pri istem delodajalcu na različni ravni in različni način določajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev in tako slabijo delavce in njihovo enotnost.

Svobodni sindikati bomo vztrajali, da so kolektivne pogodbe temeljni način urejanja pravic, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev, nasprotovali bomo, da se te pravice, obveznosti in odgovornosti urejajo z enostranskimi splošnimi akti delodajalca.

Svobodni sindikati si bomo prizadevali, da bi bile kolektivne pogodbe dopolnjene z obveznostjo delodajalca za zagotavljanje takšne ravni zdravja in varstva pri delu, ki bo stimulirana s prispevki, in za zagotavljanje sredstev za dodatno prostovoljno zdravstveno in pokojninsko zavarovanje v višini, ki bo davčno stimulirana.

V ZSSS je bila na prejšnjem kongresu sprejeta usmeritev, da so kolektivne pogodbe dejavnosti temelj plačne politike. To usmeritev smo v aktivnostih ZSSS konkretizirali pri dograjevanju in spremembah kolektivnih pogodb dejavnosti. Dejstvo je, da so razlike med posameznimi dejavnostmi zelo velike, zato bi vztrajanje pri splošni enakosti škodilo uresničevanju realnih pravic delavcev v posameznih dejavnostih. To lahko potrdimo s primerjavo poprečnih plač po kolektivnih pogodbah za posamezne dejavnosti s stanjem v decembru 2001. Najnižja plača po kolektivnih pogodbah dejavnosti je bila v proizvodnji tekstilnih izdelkov (124.894 tolarjev), najvišja pa v proizvodnji kemičnih izdelkov (242.185 tolarjev) in v rudarstvu, kjer je poprečna plača znašala 246.818 tolarjev. Že sama primerjava nominalnih zneskov kaže, da praviloma ni mogoče postaviti enakega imenovalca, čeprav so razlike v izhodiščnih plačah le 15 %. Prav zaradi tega je bil dan poudarek pripravi in sprejemu kolektivnih pogodb dejavnosti. Večina kolektivnih pogodb je bila v preteklem obdobju spremenjena in dopolnjena. Le redke so se ohranile s podpisovanjem aneksov o njihovem podaljševanju. Ugotovimo lahko, da med dejavnostmi nastajajo razlike v opredelitvah uspešnosti poslovanja in tudi dodatkov, kar je povsem razumljivo glede na stanje po posameznih dejavnostih. To je dobra rešitev, ker vztrajanje pri popolni enakosti praviloma ni v interesu ne delavcev in ne delodajalcev.

Sedanji sistem kolektivnih pogodb še vedno temelji na hierarhiji, po kateri je bila daleč najpomembnejša splošna kolektivna pogodba (za gospodarske dejavnosti in za negospodarstvo). Če je bil ta sistem sprejemljiv za prvo obdobje razvoja kolektivnih pogodb v Sloveniji po uveljavitvi kapitalističnega gospodarskega sistema, pa ga je že v preteklem obdobju povozil čas, in to kljub zastareli delovnopravni zakonodaji. Sedanji sistem kolektivnih pogodb tudi omogoča, da se s pomočjo splošnih kolektivnih pogodb ohranja prevladujoča vloga osrednjih delodajalskih in sindikalnih organizacij ter ohranjata se tudi obe zbornici (gospodarska in obrtna) kot njihovi podpisniki. Tak prevladujoč položaj zlasti splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti onemogoča in odvzema iniciativo sindikatom dejavnosti, da bi panožne kolektivne pogodbe dejansko odsevale vse posebnosti dejavnosti, vključno z ekonomsko in tehnološko učinkovitostjo. Položaj še poslabšuje centraliziran sistem kolektivnega pogajanja pri delodajalcih gospodarskih dejavnosti, ko zlasti Gospodarska zbornica Slovenije diktira pogoje in vsebino kolektivnih pogodb. Kakovost kolektivnih pogodb se poslabšuje, raven pravic delavcev se relativno znižuje, kar omogoča delodajalcem, da tudi dejanska raven pravic delavcev stagnira.

ZSSS je v preteklem obdobju spodbujala spremembo plačnega sistema, ki se je v desetletnem obdobju izčrpal. Potrebno se je prilagoditi trgu in tržnim zahtevam in uveljaviti sistem osnovne plače kot cene dela, ki je ni mogoče zniževati. Prav zaradi tega smo sami in s strokovno pomočjo zunanjih strokovnjakov pripravili in na Predsedstvu ZSSS sprejeli model nove plačne politike. Posebna delovna skupina ZSSS in strokovna skupina Združenja delodajalcev Slovenije je predlagani model uskladila in ga ponudila v uporabo. Cilj tega sistema je, da se postavijo realna razmerja med osnovnimi plačami po tarifnih razredih po kolektivnih pogodbah, ki jih ni



mogoče zniževati. Hkrati naj bi se določilo obvezno usklajevanje osnovnih plač z rastjo življenjskih stroškov in bruto domačega proizvoda (v podjetju dodane vrednosti). To je znana evropska formula plač, ki se v evropskih državah vse bolj uveljavlja. Na ta način se poleg stabilnih plač vzpostavlja soodvisnost plač ter doseženih rezultatov dela in poslovanja, kar je temeljna predpostavka usklajenega gospodarskega in socialnega razvoja.

8. S POVEČEVANJEM ZAPOSLENOSTI DO VEČJE SOCIALNE VARNOSTI

Država mora v sodelovanju z delodajalci in sindikati zagotoviti pogoje za povečevanje zaposlenosti. Ti pogoji morajo delodajalce spodbujati k ustvarjanju novih delovnih mest in novemu zaposlovanju. Ukrepi aktivne politike zaposlovanja morajo imeti za cilj predvsem usposabljanje začasno brezposelnih za konkurenčno vključevanje v trg dela in za njihovo zaposlitev, spodbujati jih morajo k samostojnemu iskanju zaposlitve ali drugega načina aktivne vključitve v delo. Delodajalce pa morajo ti ukrepi ekonomsko spodbujati za novo zaposlovanje. Največjo prednost morajo imeti tisti ukrepi, ki bodo začasno brezposelnim zagotovili taka znanja in usposobljenost, da se bodo lahko zaposlili.

Posebej pozorno je treba pripraviti in sprejeti ukrepe za ohranitev zaposlitve in zaposlovanje invalidov, starejših delavcev in žensk. To morajo biti pravni in ekonomski ukrepi in zagotoviti morajo spodbude oziroma sankcije za delodajalce, da bodo dogovorjeni cilji doseženi. Sistem poklicnega izobraževanja in politika zaposlovanja morata vsakemu mlademu človeku, ki s šolanjem pridobi poklic, zagotoviti zaposlitev v najkrajšem možnem času.

Hitreje kot do sedaj je treba razvijati atipične oblike zaposlitve, kot so delo na domu, delo s skrajšanim delovnim časom, delo na daljavo. Te oblike naj zagotovijo večje zaposlovanje, vendar s pogojem, da bo tako zaposlenim dolgoročno zagotovljena gmotna in socialna varnost.

Povečevanje zaposlenosti je eden ključnih problemov socialno-ekonomskega razvoja Slovenije. Število brezposelnih se dejansko znižuje, vendar to zniževanje ni predvsem posledica povečanega zaposlovanja, ampak administrativnih ukrepov, ki jih je omogočila novela zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti iz leta 1998. Poleg zaposlovanja na podlagi pogodbe o zaposlitvi so možne tudi druge oblike dela, ki so nekatere bolj, nekatere manj zakonite. Zlasti gre za zelo razvito zaposlovanje preko študentskih in mladinskih servisov, zaposlovanje upokojencev in delo na črno (čeprav ga je manj). Te oblike dela se cenejše in zato za delodajalce bolj vabljive, čeprav niso vedno v skladu z zakonom. V ZSSS ugotavljamo, da še vedno preslabo razvit sistem (kadrovskega) štipendiranja in kreditiranja šolanja na strokovnih šolah in univerzi dižake in študente sili v honorarno delo, po drugi strani pa neustrezen sistem koncesij in olajšav za delo mladinskih in študentskih servisov spodbuja njihov razvoj kot ene najbolj pridobitnih dejavnosti v Sloveniji. Prezgodnje upokojevanje je povzročilo armado upokojencev, ki so si prisiljeni svoje nizke pokojnine izboljševati z dodatnimi zaslužki na legalen in nelegalen način. S tem pa onemogočajo zaposlitev vsem tistim, ki so brez dela. Zgolj nadzor inšpekcije za delo ni dovolj, potreben je tudi nadzor drugih organov nadzora, pa tudi "prava" vloga delodajalskih organizacij.

Za preteklo obdobje je značilno, da je bila sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas temeljni način sklenitve pogodbe o zaposlitvi. V zadnjih letih se je velika večina tistih, ki so se na novo zaposlili, zaposlila za določen čas. To je svojevrstna oblika izkoriščanja delavcev, saj delavci, zaposleni za določen čas, nosijo velik del rizika poslovanja, ki bi ga morali nositi delodajalci. V ZSSS smo si prizadevali, da bi zaposlovanje za določen čas kar najbolj omejili, vendar nismo bili najbolj uspešni. Zaposleni za določen čas se srečujejo s številnimi omejitvami v življenju, ker si ne morejo ustvariti stabilnih materialnih pogojev za svoje življenje in življenje svoje družine.

Ena največjih ovir za povečanje zaposlenosti je neustrezna izobrazbena (poklicna) in starostna struktura brezposelnih. Danes je brezposelna oseba, ki je stara 45 let in je brez poklicne oziroma strokovne izobrazbe praktično nezaposljiva. V preteklem obdobju je bilo veliko premalo sredstev namenjenih za programe izobraževanja in usposabljanja brezposelnih oseb, pa tudi v prihodnje razmere ne bodo boljše. Nič pa ni bilo storjeno, da bi se zmanjšal osip na srednjih in visokih šolah ter univerzah.

Država s programi aktivne politike zaposlovanja sicer utrjuje ukrepe, ki naj bi omogočili trajneje brezposelnim ponovno vključitev v delo, vendar so predvidena sredstva za te namene premajhna. Najbolj kritične so razmere pri zaposlovanju starejših, invalidov in žensk. Za učinkovito zaposlovanje



starejših oziroma ohranjanje njihovih zaposlitev se je kot najprimernejši ukrep v preteklem obdobju izkazalo subvencioniranje zaposlitev, vendar sredstev iz proračuna vsako leto zmanjka. Zaposlovanje invalidov bo zgotovo pospešil novi zakon o usposabljanju in zaposlovanju invalidov, na katerega čakamo že nekaj let. Tudi uveljavitev nekaterih določb zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ki naj bi omogočile odpuščanje invalidov, je odložena do začetka leta 2004. S propadom številnih predelovalnih industrijskih podjetij, ki so zaposlovala predvsem ženske brez poklicne oziroma strokovne izobrazbe, se v zadnjih letih močno povečuje delež brezposelnih žensk. Njihov položaj je podoben položaju starejših brezposelnih, zelo kritičen je tudi položaj brezposelnih žensk, ki še nimajo družinskih obveznosti. Delodajalci si namreč prizadevajo kot pogoj za zaposlitev izsiliti od njih pisno zavezo, da se v vnaprej določenem času ne bodo poročile oziroma imele otrok.

Kljub prizadevanjem ZSSS, da bi v novem zakonu o delovnih razmerjih otežili odpuščanje delavcev, ki jih delodajalci niso ustrezno usposobili ali preusposobili za delo na novih delovnih mestih oziroma novih tehnologijah oziroma na novih proizvodnih programih, se to ni zgodilo. Dosedanja praksa delodajalcev, da odpuščajo delavce, ki ne izpolnjujejo več (spremenjenih) pogojev za zasedbo delovnih mest, se bo nadaljevala. Delodajalec po naših predpisih ni dolžan usposobiti ali preusposobiti delavca, ki ga več ne potrebuje, ampak to breme enostavno preloži na državo. Tako prakso delodajalcev bo treba odpraviti.

Novi zakon o delovnih razmerjih bo omogočil več možnosti za zaposlovanje na tako imenovani atipičen način, kot so delo na domu, delo na daljavo, delo s krajšim delovnim časom in podobno.

9. TEHNOLOŠKI RAZVOJ JE GIBALO NAPREDKA

Tehnološki razvoj mora biti gibalno razvoja gospodarskih subjektov in gospodarstva v celoti. Z njim razumemo ne samo razvoj tehnologij, ampak tudi razvoj proizvodov, razvoj sredstev za proizvodnjo, razvijanje zdravju in okolju neškodljivih snovi in reprodukcijskih materialov, odpravo okolju škodljivih emisij, racionalno rabo energije, predelavo odpadkov in podobno. Država mora iz državnih virov sofinancirati tiste sestavine tehnološkega razvoja, ki jih tržno usmerjeno gospodarstvo ni sposobno financirati samo.

Globalizacija in odpiranje trgov kaže na nujnost vedno večjega tehnološkega razvoja, ki je pomemben za konkurenčno sposobnost slovenskega gospodarstva. ZSSS vztraja in dokazuje, da v sedanjih gospodarskih razmerah ni mogoče graditi razvoja na nizkih plačah. Zato je vlaganje v znanje in tehnologijo pogoj za višjo produktivnost, višji obseg proizvodnje in storitev ter na ta način zmanjševanje stroškov na enoto proizvoda.

ZSSS in sindikati dejavnosti s področja predelovalnih dejavnosti so v preteklem obdobju organizirali strokovne posvete in konference, na katerih so bili priznani strokovnjaki, in sprejeli usmeritve na tem področju. Te usmeritve so bile za ZSSS podlaga za oblikovanje pripomb in predlogov za dograjevanje državnega programa gospodarskega razvoja Slovenije.

Razvoj tehnologije in novih izdelkov odpira nove možnosti dopolnilnih izdelkov in programov, kar je podlaga za nove zaposlitve.

10. IZOBRAŽENI DELAVEC JE UČINKOVITEJŠI

Strokovno in poklicno usposabljanje delavcev je eden temeljnih pogojev za razvoj in učinkovitost posameznega gospodarskega

Sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja je bil sredi devetdesetih let ponovno vzpostavljen kot odziv na spremenjeno socialno-ekonomsko okolje (socialno partnerstvo, moderni izobraževalni programi, dualni sis-



subjekta, gospodarstva in države kot celote. Prav nizka strokovna izobrazbenost zaposlenih je eden večjih strukturnih problemov v slovenskem gospodarstvu. Zato je nujno zagotoviti, da se bo lahko vsakdo po končanem obveznem šolanju vključil v strokovno oziroma poklicno izobraževanje. Naš cilj pa mora biti, da bodo vse prihajajoče generacije pridobile določeno stopnjo strokovne izobrazbe oziroma poklic z rednim šolanjem. Izjemno pomembno je zagotoviti večji interes delodajalcev za zaposlovanje strokovno izobraženih delavcev in sodelovanje delodajalcev pri financiranju njihovega šolanja (štipendiranje).

Veliko bolj kot do sedaj je treba uveljaviti izobraževanje odraslih. Pri tem moramo zagotoviti ustrezno mesto tako izobraževanju odraslih za pridobitev poklica kot njihovega funkcionalnemu izobraževanju. Med delodajalci in med zaposlenimi je treba uveljaviti prepričanje, da je samo usposobitev za poklic z rednim šolanjem premalo.

tem, izboljšana povezava med teorijo in prakso, višje- in visokošolsko poklicno izobraževanje in usposabljanje, podporne institucije). Vključevanje Slovenije v EU ter sprejetje filozofije vseživljenjskega učenja je zahtevalo ponovno presojo.

Svobodni sindikati smo sprejeli na podlagi programa svoje stališče do tega področja, ki zahteva nov pristop države in socialnih partnerjev. Sprejeti strateški cilji zaposlovanja (mobilnost delavk/-cev, njihova prilagodljivost, usposobljenost), sedanja struktura brezposelnih po izobrazbi, starosti in usposobljenosti zahteva temeljne opredelitve do izobraževanja odraslih, ki jih v naši državi ni (nacionalni program izobraževanja odraslih še ni sprejet). Vse dosedanje spremembe so zadevale mladino in posamezne, izpostavljene dele brezposelnih, ne zadevajo pa najširšega kroga prebivalstva, ki je že zaposlen ali kratkotrajno brezposeln. V Sloveniji smo bili najbolj zaposleni s sprejemanjem zakonodaje, predpisov in nacionalnih dokumentov, zato tudi v praksi še ni napredka oz. rezultatov.

Socialno partnerstvo na tem področju se počasi uveljavlja, pri čemer ni težav pri delovanju organov na nacionalni ravni (sodelovanje predstavnikov svobodnih sindikatov v Strokovnem svetu RS za poklicno in strokovno izobraževanje, Strokovnem svetu za izobraževanje odraslih, Strokovnem svetu za nomenklaturu poklicev, Državni izpitni komisiji za izvedbo praktičnega dela zaključnega izpita v dualni organizaciji ter nekaterih strokovnih komisijah in projektih svetih). Država je področje socialnega partnerstva uredila na nacionalni ravni, predpisala sindikalno sodelovanje in sindikalno zaščito v dualnem sistemu izobraževanja, ni pa zagotovila nikakršnih sredstev za njegovo izvajanje. Kljub našim pobudam se v dualnem sistemu ni še nič spremenilo.

Ko gre za socialno partnerstvo na nacionalni ravni, v posameznih dejavnostih, se kaže problem tudi na sindikalni strani v razumevanju o pomembnosti tega področja za razvoj človeških sposobnosti in potencialov v prihodnosti in ohranjanje zaposlitve ter iskanja dela. Na regijski ravni pa je ureditev pomanjkljiva, ugotavljamo pa tudi pomanjkanje sindikalnega interesa (v majhnem številu je sodelovanje vzpostavljeno).

Septembra 2000 je bil sprejet zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah, kot eden izmed "evropskih" zakonov (usklajevanje z EU). Svobodni sindikati smo v uveljavitvi tega zakona spoznali možnost, da delavke in delavci brez formalne stopnje šolske izobrazbe pridobijo javno listino o svoji dejanski usposobljenosti za opravljanje poklica. Na ta način bi si izboljšali položaj na trgu dela pri ohranitvi zaposlitve, pri iskanju dela in tudi pri boljšem vrednotenju svojega dela v podjetju skladno z opredelitvijo zahtevnosti dela po kolektivni pogodbi dejavnosti.

Po dveh letih je možno reči, da smo pri uveljavljanju na začetku poti, saj zakon še ni začel veljati. Bilo je že sprejetih nekaj katalogov standardov strokovnih znanj in spretnosti za nacionalne poklicne kvalifikacije (16), ki pa so v večini primerov za potrebe samostojnih poklicev (lončar/-ka, pleter/-ka, izdelovalec/-ka kruhov iz krušne peči, maser/-ka ipd). Samo ena poklicna kvalifikacija je iz industrije oz. predelovalnih dejavnosti (proizvodni procesničar/-ka v farmacevtski industriji) in malo iz storitev (socialni oskrbovalec/-ka na domu, cestni preglednik/-ca, vzdrževalec/-ka cest). Pobudniki za pripravo katalogov so lahko poleg delodajalcev tudi sindikati. Do zdaj se to še ni zgodilo. Poleg tega je treba pri opredelitvi zahtevnosti nalog po tarifnih razredih upoštevati možnost uveljavitve

Stopnja dolgotrajne nezaposlenosti v državah kandidatkah 2000

