

**POROČILO O DELU
ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE
V MANDATNEM OBDOBJU 2017–2022**



**Solidarno.
Za socialno pravičnost!**

9 KONGRES

**POROČILO O DELU
ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE
V MANDATNEM OBDOBJU 2017–2022**



**Solidarno.
Za socialno pravičnost!**



Kolofon

Izdajatelj: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Za izdajatelja: Boštjan Medik, generalni sekretar

Lektura: Bora Jurčič Zlobec

Fotografije: Arhiv Delavske enotnosti

Naklada: 300 kos

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.105.44(497.4)«2017/2022»(047)

POROČILO o delu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v mandatnem obdobju 2017–2022 / [fotografije arhiv Delavske enotnosti]. - Ljubljana : Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2022

ISBN 978-961-6708-30-2
COBISS.SI-ID 120819203

KAZALO VSEBINE

UVOD.....	5
1. TRG DELA, PRAVNA VARNOST	9
1.1. Trg dela in socialna varnost.....	9
1.2. Pravna varnost	11
1.3. Predpisi v povezavi z obvladovanjem epidemije covid-19.....	13
1.4. Področje platformnega dela	14
2. EKONOMSKO PODROČJE	17
2.1. Politika in sistem plač	17
2.2. Kolektivna pogajanja	18
2.3. Podpora službi pravne pomoči ZSSS.....	19
2.4. Davčna politika in prispevki za socialno varnost.....	19
2.5. Gospodarska politika in gospodarski razvoj	20
2.6. Izobraževanja.....	21
3. SOCIALNA POLITIKA, ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO-INVALIDSKO ZAVAROVANJE ..	22
3.1. Pokojninsko in invalidsko zavarovanje.....	22
3.2. Poklicno zavarovanje	24
3.3. Obvezno in dopolnilno zdravstveno zavarovanje	26
4. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU.....	28
5. INFORMIRANJE IN KOMUNICIRANJE	32
5.1. Delavska enotnost	32
5.2. Spletna stran zsss.si	33
5.3. Aplikacija ZSSS – app.zsss.si	33
5.4. Družbena omrežja, e-novice, Obvestila ZSSS	34
5.5. Medijske objave in odnosi z mediji	34
5.6. Prenovljena celostna grafična podoba ZSSS.....	35
5.7. Kampanje in akcije	35
5.8. Praznovanje prvega maja	35
5.9. Dan odprtih vrat ZSSS	36
5.10. INFO točka	36
6. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE.....	37
7. PROJEKTI	41

8.	TERITORIALNE OBLIKE DELA.....	45
8.1.	Uvod	45
8.2.	Postopek reorganizacije teritorialnih oblik ZSSS v obdobju 2018–2021	45
8.3.	Struktura in število zaposlenih.....	45
8.4.	PODROČJE DELA S ČLANI	47
8.5.	STROKOVNO PODROČJE	50
8.6.	SPLOŠNO PODROČJE	52
9.	ČLANSTVO ZSSS V INSTITUCIJAH V SLOVENIJI IN NA MEDNARODNI RAVNI	53
10.	PODROČJE FINANC IN PREMOŽENJA	57
10.1.	Uvod.....	57
10.2.	Organigram organizacije	57
10.3.	Kadrovska shema.....	57
10.4.	Delo na relacijah med ZSSS, sindikalnimi pisarnami na terenu in sindikati dejavnosti	59
10.5.	Podporna ekipa (FRS, glavna pisarna, evidenca članstva in IT).....	60
10.6.	Akti ZSSS	62
10.7.	Shema financiranja	62
10.8.	Računovodske kategorije	63
10.9.	plačna politika.....	64
10.10.	Premoženje	65
10.11.	Delo nadzornega odbora ZSSS	67
10.12.	Realnost finančnega načrta in njegova realizacija	67
10.13.	Priporočila ob koncu mandata.....	67
11.	ENAKE MOŽNOSTI	69
12.	KOORDINACIJE SINDIKATOV ZASEBNEGA IN JAVNEGA SEKTORJA IN GENERACIJSKI SINDIKATI.....	73
12.1.	SINDIKATI ZASEBNEGA SEKTORJA.....	73
12.2.	INDUSTRIJSKI SINDIKATI (v nadaljevanju KIS)	74
12.3.	STORITVENI SINDIKATI.....	75
12.4.	SINDIKATI JAVNEGA SEKTORJA	76
12.5.	DELOVANJE ZSSS NA PODROČJU UPOKOJENCEV	77
12.6.	delovanje ZSSS na področju mladine	82

UVOD

Poročilo o delu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) v mandatnem obdobju 2017–2022 predstavlja zgoščeno informacijo o delu za obdobje od 8. kongresa do 9. kongresa. Pripravljeno je kot splošni uvod, ki daje generalni pregled in dodatna poročila izvršnih sekretarjev po posameznih področjih. Celovit pregled dajejo še poročila o delovanju na področju mladih in upokoјencev, kar zaokroža sliko o večini vsebin, kjer delujemo združeni v okviru ZSSS.

Poročilo je namenjeno obveščanju članov ZSSS in nosilcev funkcij v sindikatih dejavnosti ZSSS, pa tudi širši javnosti in predvsem članstvu v sindikatih dejavnosti, z namenom širšega poznavanja tematike in vključevanja v delo ZSSS. Poročilo daje vpogled o širini delovanja organizacije, h kateremu prispevamo prav vsi.

Mandatno obdobje 2017–2022 zaznamuje predvsem neprestano spreminjanje pogojev delovanja, nepredvidljivost dogajanj in stalna negotovost. Če se je mandat začel v pričakovanju rasti in hitrega okrevanja po krizi, z rastjo vseh kazalnikov in z optimizmom glede prihodnosti, ga je v letu 2020 presekala kriza, povezana z epidemijo covid19. Gre za dve leti delovanja v povsem novih okoliščinah, s katerimi se nihče od nas še ni srečal. Relativno urejenost in predvidljivost je presekala ne le zdravstvena, temveč tudi ekonomska kriza, povezana s krizo v odnosih. Posledice, tudi na demokratičnih odnosih, bomo čutili še daljši čas. V obdobju enega mandata ZSSS so se zamenjali kar štiri predsedniki vlad, z njimi tudi štiri skupine ministrov, različnih po načinu dela in nazorih. Taka dinamika menjav vlade je povzročala veliko oviro pri vsebinskem delu, ker vsaka menjava vlade pomeni vzpostavljanje novih relacij in običajno prekine dogovore, ki so bili že v teku. Tudi dialog, ki je potekal s posameznimi vladami, je bil za vsako posebej specifičen. Zadnji vladi je uspelo povsem ukiniti dialog nasploh, maja 2021 je zaradi nezmožnosti dela prenehal delovati ekonomsko-socialni svet. V zadnjem polletju zadnjega leta mandata ZSSS dobivamo novo vlado, z novimi neznankami. Ob pisanju tega poročila vlada še ni začela delati.

V tem obdobju smo obeležili tudi 30 letnico delovanja ZSSS. Tako kot marsikatero drugo načrtovano aktivnost, je tudi bolj praznično obeleženje te obletnice preprečila pandemija.

V nadaljevanju nekaj statistike o delovanju organov in predsednice, predstavljene v številkah. Vsebi na navedenega je shranjena v arhivih in na naši spletni strani, kjer je mogoč bolj podroben vpogled v vsebino, saj na tem mestu za vse ni prostora.

1. Organi ZSSS

Z novim mandatom smo uvedli redne seje predsedstva, vsak drugi torek v mesecu. Do sedaj se je sestalo na 35 rednih, 3 izrednih in 2 dopisnih sejah. Izvršni odbor se je sestel na 35 rednih, 12 dopisnih in 7 izrednih sejah. Seje so bile dobro obiskane in sklepčne. Uvedli smo register sklepov predsedstva; do sedaj je bilo sprejetih več kot 245 sklepov, ki so realizirani, razen če realizacija zahteva daljši čas oziroma gre za kontinuirane naloge.

Na prvih sejah smo zaradi začetka mandata morali konstituirati organe (komisije in odbori) in izvesti volitve v institucije, kjer smo zastopani. Ti organi so:

- statutarna komisija (4 redne seje in 2 korespondenčni seji),
- etična komisija (3 redne seje),
- nadzorni odbor (7 rednih sej),
- odbor za mlade (1 seja),
- odbor za enake možnosti (4 redne in 2 dopisni seji),
- delovna skupina za pridobivanje članstva (29 rednih sej),
- komisija za finančna vprašanja (15 rednih sej).

Redno se je sestajal kolegij predsednice, katerega sestava se je med mandatom spremenila.

2. Posveti

Za vsebinsko podporo organom, sindikatom dejavnosti in vodstvu je bilo organiziranih 31 posvetov, na teme:

- pravilnik o poklicnih boleznih in zakon o dolgotrajni oskrbi in obveznem zavarovanju za dolgotrajno oskrbo,
- sistem izobraževanj in usposabljanj v ZSSS,
- razprava/poročanje o postopkih ali načinu včlanjevanja s strani sindikatov dejavnosti v ZSSS v smislu dobre in slabe prakse,
- minimalna plača,
- organiziranost,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- predlog akta o organiziranosti ZSSS in njenih teritorialnih oblik,
- povzetek informacije o fundaciji za izboljšanje zaposlitvenih možnosti,
- pregled obremenitev z davki in prispevki med državami EU in predlog sprememb ZSSS na tem področju ter minimalna plača – plačno dno. Kako naprej?
- informiranje in komuniciranje ZSSS,
- pravilnik o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v ZSSS in delovanje teritorialnih oblik organiziranosti ZSSS,
- sklep o sofinanciranju delovanja tehničnih služb ZSSS,
- financiranje ZSSS,
- Pomurje/sofinanciranje odpravnin ter sofinanciranje finančno-računovodske službe ZSSS in službe za evidenco članstva ZSSS (posvet je bili preklican in na to temo ni bil izveden),
- univerzalni temeljni dohodek (UTD) – realna možnost ali utopija?
- predlog zakona o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val Covid-19 (PKP4),
- organizacija in vsebina dela v teritorialnih oblikah ZSSS,
- informacija o predlogu zakona o čezmejnem izvajanju storitev in zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev,
- posvetovanje o kriterijih in merilih za poklicno zavarovanje,
- sanacija Regijske organizacije vzhodne Slovenije in območni odbori – konferenca Območne organizacije ZSSS Gorenjske,
- predlog zakona protikoronskega paketa – PKP5,
- predstavitev predloga zakona o slovenskih demografskih rezervah, skladu za sofinanciranje pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki ga je pripravila in v zakonodajni postopek vložila stranka Socialnih demokratov in Stranka Alenke Bratušek,
- predstavitev priročnika Moj sindikat – moja organizacija in Dnevi odprtih vrat,
- zakonodajni referendum proti zakonu o nacionalnem demografskem skladu in pobuda nekaterih sindikatov dejavnosti v ZSSS za razpravo sindikatov v ZSSS,
- zakonodajni referendum proti zakonu o nacionalnem demografskem skladu (nadaljevanje oz. 2. del),
- razprava/dogovor o sindikalnih/protestnih aktivnostih proti sprejemanju zakonodaje (zakon o nacionalnem demografskem skladu, davčni paket, zakon o debirokratizaciji, načrt za okrevanje in odpornost, itd.) in kršenju pravil o delovanju ekonomsko-socialnega sveta s strani Vlade RS,
- tekoča problematika pred poletnimi meseci (demografski sklad, načrt za okrevanje itd.),
- ugodnosti Delavske hranilnice za člane sindikatov v ZSSS,
- priprave na 9. kongres ZSSS – informacija komisije ZSSS za statut o prejetih predlogih, ki so bili posredovani do roka 20. 11. 2021,
- digitalizacija ZSSS – trenutno stanje in načrti za naprej (razvoj nove aplikacije, evidenca članstva) ter potrebe in pričakovanja sindikatov dejavnosti in zaposlenih na ZSSS.

3. Sprotne aktivnosti vodstva (predsednice):

- udeležba na sejah državnega sveta in ekonomsko-socialnega sveta, vključno s komisijami – več kot 300,

- sestanki z ministri, vlado, poslanci in poslanskimi skupinami – več kot 60,
- okrogle mize in predavanja – več kot 30,
- sestanki z inštitucijami: inšpekcija, varuh človekovih pravic, zagovornik enakih možnosti, FES, DUTB, SDH itd. – več kot 30,
- sestanki z delodajalskimi organizacijami – 25,
- sestanki s sindikati dejavnosti – 60 in območnimi organizacijami – 20,
- večji medijski dogodki: studio ob 17h, odmevi, poročila, soočenja, intervjuji – več kot 100,
- drugi dogodki – mentorstva, sestanki s posamezniki, koordinacije, kongresi, shodi, 1. maj itd. – več kot 70.

Navedenih aktivnosti je bilo v zadnjih štirih letih in pol več kot 800, v kar ni všteto redno delo in manjši dogodki. Že samo ta številka kaže aktivnost organizacije in na področja, kjer smo delovali. Poročila po posameznih področjih dela ZSSS so v nadaljevanju, iz njih lahko razberete obseg narejenega v zadnjih letih.

Hvala vsem, ki ste aktivni. Pri tem imam v mislih vse, od vsakega člana in članice sindikatov dalje. In hvala vsem zaposlenim v ZSSS, ki nas delajo, kar smo.

Lidija Jerkič, predsednica ZSSS

1. TRG DELA, PRAVNA VARNOST

To mandatno obdobje so precej zaznamovali trije dogodki, ki so v veliki meri vplivali na uresničevanje sprejetih programskih usmeritev za obdobje 2017–2022 za področje trga dela in socialne varnosti, pravne varnosti, socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj, sodelovanja delavcev pri upravljanju ter migracijske politike.

V začetku leta 2020 je namreč odstopil predsednik Vlade RS, Marjan Šarec, kar je imelo za posledico tudi razpad takratne vlade. Hkrati je to pomenilo, da sta vlada in državni zbor v času oblikovanja nove vlade opravljala zgolj in izključno tekoče posle. V tem času tudi ni bilo sej ekonomsko-socialnega sveta in srečanj oziroma pogajanj njegovih delovnih in pogajalskih skupin.

Drug pomemben dogodek je razglasitev epidemije v povezavi z boleznijo covid-19. Epidemija je bila razglašena v mesecu marcu 2020. Hkrati je vlada z razglasitvijo epidemije pričela množično sprejemati uredbe, odloke ... ter oblikovati tako imenovane omnia zakone, ki jih je državni zbor tudi sprejel. Gre za oblikovanje in sprejemanje zakonov, ki so v praksi pomenili, da se z enim zakonom poseže v množico različnih zakonov, ki pa niso samo začasno (npr. za čas razglašene epidemije) spreminjali že uveljavljene sisteme, temveč je bil njihov namen doseči trajno spremembo sistema. Žal se nikakor ni moč izogniti občutku, da sta tako vlada kot tudi koalicijske stranke velikokrat izredno situacijo v povezavi z boleznijo covid-19 želele izkoristiti za doseg raznih strankarskih ali ideoloških interesov, brez sodelovanja socialnih partnerjev in ob očitni kršitvi pravil o delovanju ekonomsko-socialnega sveta. Dodatna težava glede vsebine in števila sprejetih tako imenovanih omnia zakonov je tudi v tem, da so v slovenskem pravnem redu povzročili precejšnjo pravno zmedo, predvsem pa so precej zmanjšali pravno varnost in predvidljivost pravnih posledic, tako na družbenem kot tudi ekonomskem področju. V tem obdobju namreč zakonov s področja trga dela in socialne varnosti, ki bi bili podani in obravnavani skladno s pravili o delovanju ekonomsko-socialnega sveta in na ta način omogočili aktivno udeležbo socialnih partnerjev ter pravno predvidljivost in varnost, ni bilo. Namesto tega so se sprejemali omnia zakoni, ki pa so imeli za posledico sistemske spremembe.

Zadnji pomemben dogodek, ki je vplival na doseganje sprejetih programskih usmeritev ZSSS, se je zgodil v mesecu juniju 2021, ko je pet reprezentativnih sindikalnih central zaradi očitnih in nameranih kršitev pravil o delovanju ekonomsko-socialnega sveta ter neupoštevanja že dogovorjenega in sprejetega obvestilo Vlado RS, da do vzpostavitve osnovnih pogojev za enakomerno obravnavo socialnih partnerjev in zagotovila za dosledno spoštovanje pravil o delovanju ekonomsko-socialnega sveta žal ne more več sodelovati v takšnem socialnem dialogu. Pogoji za vzpostavitev socialnega dialoga vse do državnoborskih volitev v letu 2022 niso bili vzpostavljeni.

Prav tako je to mandatno obdobje zaznamovalo dejstvo, da je bilo, zlasti v zadnji četrtini leta 2021 ter prvi četrtini leta 2022, v zakonodajni postopek vloženo veliko število zakonov brez javne razprave, po hitrem ali skrajšanem zakonodajnem postopku ter veliko število tako imenovanih poslanskih zakonov. S tem pa je prav tako bila izredno otežena naša vloga pri oblikovanju vsebine zakonov. Iz tega razloga je bilo precej aktivnosti usmerjenih tudi v kontaktiranje tako s pristojnimi ministrstvi kot tudi z različnimi poslanskimi skupinami.

1.1. TRG DELA IN SOCIALNA VARNOST

V prvem delu mandata je bil v ospredju predlog zakona o kmetijstvu, ki je znotraj svojih določb nepričakovano urejal začasno in občasno delo pri kmetih. Predlog zakona je žal šel v zakonodajni postopek brez vključenosti ekonomsko-socialnega sveta, brez predhodne vednosti ali posvetovanja s sindikati, zanj pa smo izvedeli tik pred tretjim branjem. Na žalost kljub izrecnemu nasprotovanju ter opozorilom o možnih posledicah takšne zakonske ureditve nismo bili uspešni. V tej povezavi moramo opozoriti, da je v nadaljevanju treba spremljati obseg začasnega in občasnega dela pri kmetih. Ne sme se namreč dovoliti, da bi se obseg tovrstnega načina opravljanja dela iz dejavnosti kmetijstva preusmeril tudi v druge dejavnosti. Prav tako je potrebno sprejeti dodatne ukrepe, ki bi preprečevali zlorabo teh dveh načinov opravljanja dela.

V prvi tretjini mandatnega obdobja smo aktivno sodelovali pri oblikovanju predlogov sprememb in dopolnitev zakona o študentskem delu, zakona o zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev ter zakona o prevozi v cestnem prometu (v sodelovanju s Sindikatom delavcev prometa in zvez Slovenije), ki je prav tako posegel na področje delovnih razmerij delavcev. V vseh teh zakonih smo zastopali temeljna načela in usmeritve, ki izhajajo tako iz statuta ZSSS kot tudi iz sprejetih programskih usmeritev.

Z vztrajanjem in uveljavljanjem naših stališč, načel in usmeritev smo preprečili tudi spremembe zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki so jih vložile posamične parlamentarne stranke in ki bi občutno poslabšale delovnopравни položaj delavcev. V okviru sprememb energetskega zakona smo zastopali stališča Sindikata delavcev energetike Slovenije, s katerim smo tesno sodelovali tudi pri spremembah zakona o zapiranju rudnika Trbovlje – Hrastnik in razvojnem prestrukturiranju regije. Oba zakona sta posegala v delovnopравни status delavcev.

V celotnem mandatnem obdobju je bilo več poskusov sprememb zakonodaje in predpisov s področja trga dela in socialne varnosti, zlasti zakona o delovnih razmerjih in zakona o urejanju trga dela (ZUTD) ter zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2). Večino enostranskih poskusov sprememb ZDR-1, s katerimi bi se poslabšal položaj delavcev, smo uspešno preprečili. Pri tem ni pomembno, ali je šlo za poskus spremembe od vlade oziroma pristojnega ministrstva ali pa je šlo za t. i. poslanski zakon. Je pa žal bila v februarju 2022 sprejeta sprememba ZDR-1, ki se nanaša na obdobje izplačila nadomestila plače v primeru daljše bolezni. Gre za spremembo, ki je bila v zakonodajni postopek vložena od poslanca, brez kakršnegakoli sodelovanja socialnih partnerjev ali predhodnega posvetovanja s sindikati. Skrajšanje obdobja obveznosti plačila nadomestila plače v primeru bolniške odsotnosti sicer ne pomeni poslabšanja položaja zaposlenih delavcev, temveč ima predvsem negativen vpliv na finančno poslovanje Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije ter posledično utegne negativno vplivati na obseg, kvaliteto ter učinkovitost zdravstvenih storitev (t. i. košarica zdravstvenih storitev), tudi iz razloga, ker so s to spremembo zakona do nadomestila plače upravičeni tudi enoosebni samostojni podjetniki. Ker gre v konkretnem primeru za trajno, sistemsko posledico, ki bo nedvomno imela negativne posledice za vzdržnost zdravstvene blaginje, jo bo v prihodnje treba spremeniti.

V okviru socialnega dialoga smo sooblikovali vsebino sprememb zakona o urejanju trga dela, kjer je bilo tako znotraj pogajalskih skupin kot tudi na seji ekonomsko-socialnega sveta doseženo soglasje socialnih partnerjev. Gre namreč za zvišanje najnižjega denarnega nadomestila za čas brezposelnosti s 390 EUR na 530 EUR, preprečeno pa je bilo tudi, da se obdobje prejemanja denarnega nadomestila ne skrajšuje ter da se odpravlja trajno znižanje denarnega nadomestila za čas brezposelnosti.

V povezavi s spremembami ZUTD je potrebno omeniti tudi, da smo v okviru pogajanj dosegli, da se je oblikovala pogajalska skupina za spremembe zakona o evidencah s področja socialne varnosti, katere namen je urediti področje spoštovanja določb o delovnem času, ter da so bile osnovne smerice potrjene od ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Žal pa se je zaradi menjave vlade, razglašene epidemije covid-19 ter prekinitve socialnega dialoga v Sloveniji delo na tem zakonu začasno zaustavilo. Vsekakor pa bo potrebno, upoštevajoč, da je zakon med socialnimi partnerji skoraj v celoti že usklajen, takoj po oblikovanju Vlade RS za mandatno obdobje 2022–2027 nemudoma začeti aktivnosti za čim hitrejšo sprejetje tega zakona, zlasti z vidika preprečevanja kršitev delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb s področja delovnega časa.

Zastavljeni cilji na področju agencijskega dela, predvsem na področju zlorabe le-tega, so se poskušali doseči v okviru sprememb ZUTD. V ta namen so se v prvi tretjini mandatnega obdobja pričela bilateralna pogajanja z delodajalci (agencijami), ki pa so se z razglasitvijo epidemije žal prekinila. Cilj teh pogajanj je bil predvsem doseči standarde za delovanje agencij za posredovanje dela ter določiti elemente posredovanja dela in zmanjševanja kršitev pravic agencijskim delavcem. Pri iskanju rešitev je bil povabljen tudi Inšpektorat za delo RS. Vsekakor bo potrebno aktivnosti nadaljevati.

V vsakem mandatnem obdobju se od mednarodnih institucij ter vsakokratne vlade odpira vprašanje vzdržnosti pokojninskega sistema in s tem povezane upokojitvene starosti. Predlogom in tendencam, ki bi dosegali dvig upokojitvene starosti (in s tem daljše ostajanje na delovnem mestu) na račun daljšega ostajanja na delovnem mestu, smo uspešno nasprotovali. Daljše ostajanje na delovnem mestu, upoštevajoč delovne pogoje in zdravstveno stanje delavcev, se je tako poskušalo doseči s spremembami ZPIZ-2, zlasti z dvigom odmernega odstotka in delnim izplačilom pokojnine. Le-to se je z 20 odstotkov zvišalo na 40 odstotkov. V tej povezavi smo tudi preprečili težnje delodajalcev, da bi delavec bil do tega dodatnega izplačila upravičen samo pod pogojem, da bi mu delodajalec pred tem dal soglasje.

V okviru novih oblik poslovanja/delovanja gospodarskih družb je ministrstvo za gospodarstvo pripravilo tudi predlog zakona o delovanju spletnih platform sodelovalnega gospodarstva. Predlog zakona sicer ni imel neposrednega vpliva na trg dela, vsekakor pa smo njegovo nastajanje ter nadaljnjo »usodo« pozorno spremljali, saj novi poslovni modeli lahko predstavljajo nove oblike dela, zlasti prekarne načina opravljanja dela. Prav tako je bil predlog zakona pomemben zaradi določanja, kdo se pri spletnih platformah šteje za delodajalca in kdo ne. To namreč vpliva na uporabo določb ZDR-1. Iz tega razloga smo tudi podali pripombe (neformalne) na predlog zakona, sam predlog zakona pa ni nadaljeval zakonodajnega postopka.

V okviru ekonomsko-socialnega sveta smo dosegli, da je ZSSS postala enakopraven partner pri spremljanju razmer na trgu dela, predvsem pa, da je aktivno sodelovala tako pri pripravi aktivne politike zaposlovanja (APZ) kot tudi pri razporeditvi finančnih sredstev za izvajanje tovrstne politike. Tako so se ukrepi APZ in njihovo financiranje v prvi tretjini mandatnega obdobja oblikovali znotraj socialnega dialoga, ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti pa je pred sprejetjem načrta APZ opravilo razpravo in posebno obravnavo predloga načrta APZ na ekonomsko-socialnem svetu. V tej povezavi je potrebno omeniti tudi, da smo predlagali, da se pri izvajanju APZ, zlasti na področju vseživljenjskega učenja, vključijo tudi preostala ministrstva, zlasti ministrstvo za šolstvo, in Sindikat Mladi plus (pri oblikovanju politike zaposlovanja mladih). Vztrajali smo, da subvencij za zaposlovanje ne smejo biti deležna podjetja, ki dokazljivo kršijo pravice delavcev. V preostalih dveh tretjinah mandatnega obdobja pa tovrstnega medsebojnega sodelovanja žal ni bilo. Deloma zaradi razglašene epidemije, deloma pa tudi zaradi odločitve petih sindikalnih central, članic ekonomsko-socialnega sveta, da zaradi kršitev pravil o delovanju ESS in doslednega zmanjševanja vloge sindikatov pri družbenem in ekonomskem razvoju Slovenije začasno prenehajo delovati v okviru ESS in vseh njegovih delovnih ter pogajalskih organov.

Ena izmed temeljnih vrednot vsakokratnih naših programskih usmeritev je tudi uresničevanje načela »dostojnega dela«. Tako je bil na naš predlog (predsednice ZSSS) v letu 2018 ustanovljen Svet za dostojno delo, ki je sestavljen izključno iz sindikalnih organizacij, članic ESS. Svet je sestavljen po vzoru sveta za konkurenčnost, njegov temeljni namen pa je obravnavati aktualnih zadev in v sodelovanju z ministrstvom za delo oblikovati predloge za izboljšanje položaja delavcev, mladih, upokojencev, predstavnikov zaposlenih ter obravnavati predloge, ki posredno ali neposredno posegajo na področje dela in socialne varnosti. Svet je z menjavo vlade žal prenehal delovati, kljub večkratnim sindikalnim pozivom pa minister za delo ni želel sklicati njegove seje. Ne glede na to, da svet za dostojno delo v zadnjih dveh letih ni deloval, pa to ne pomeni, da se njegovo delovanje ne more obuditi. Ravno nasprotno, prepričani smo, da je njegovo delovanje še kako pomembno, zato ga je nujno poskušati doseči/obuditi.

1.2. PRAVNA VARNOST

Na področju pravne varnosti ter načel in programskih usmeritev ZSSS je v povezavi z njihovim uresničevanjem potrebno posebej izpostaviti aktivno sodelovanje ZSSS pri oblikovanju sprememb in dopolnitev zakona o javnem naročanju. V okviru tega zakona nam je sicer uspelo doseči, da delodajalec, ki dokazljivo krši delovnopravno zakonodajo, nima pravic do sredstev iz javnega naročila, vendar pa je kasneje ustavno sodišče zadržalo uresničevanje te določbe, in sicer zato, ker naj ne bi

bila skladna z Ustavo RS. Hkrati je ustavno sodišče podalo smernice, ki jih je potrebno pri tovrstni ureditvi upoštevati. To pa pomeni, da bo člen v zakonu treba spremeniti v predlagani smeri, pri čemer mora biti prepoved kandidiranja in uporabe javnih sredstev v primeru kršitev pravic delavcev še naprej glavno vodilo.

Na področju večje pravne zaščite predstavnikov zaposlenih pri delodajalcu smo v prvi tretjini preteklega mandata predlagali in tudi dosegli obravnavo te problematike na matičnem odboru državnega zbora za delo, ki je ministrstvu za delo naložil pripravo poročila, na podlagi katerega bi potem lahko oblikovali posamične ukrepe. Zaradi vsebinsko slabo pripravljenega poročila, kar ima za posledico, da ni moč pričakovati sprememb na tem področju, smo na svetu za dostojno delo sprožili obravnavo zaščite predstavnikov zaposlenih. Rezultat tega je oblikovanje ožje delovne skupine, sestavljene iz predstavnikov ministrstva in sindikalnih central, ki naj bi pripravila konkretnejše predloge zakonskih sprememb. Zaradi menjave vlade ter zastoja v socialnem dialogu na državni ravni skupina ni niti začela delati. V zadnji tretjini mandatnega obdobja je opozicija, v sodelovanju s sindikati, v zakonodajni postopek sicer vložila predlog sprememb in dopolnitev ZDR-1, ki bi v večji meri zaščitile položaj predstavnikov zaposlenih.

Spremembe pri zaposlovanju in samozaposlovanju tujcev ter spremembe na področju izdajanja obrazcev A1, ki smo jih izvedli, so prav tako pripomogle k nekoliko povečani pravni varnosti tujih delavcev. Sprožili smo tudi aktivnosti v tujini, na podlagi katerih so naši avstrijski, belgijski in nizozemski kolegi preko svojih vlad pričeli postopek zoper Slovenijo pri Evropski komisiji, ki se nanaša na uporabo zakonskih določb, ki utegnejo povzročati nelojalno konkurenco na račun socialnega dampinga. Z Evropsko konfederacijo sindikatov aktivno sodelujemo na področju delovanja evropskega organa »Labour authority«, ki vpliva na delovanje inšpekcijskih organov, zlasti na področju napotenih delavcev.

K večji pravni varnosti delavcev in spoštovanju pravic zaposlenih lahko in mora seveda v največji meri pripomoči Inšpektorat RS za delo (IRSD). V ta namen aktivno sodelujemo pri obravnavi letnih poročil IRSD, v okviru katerih smo tudi že podali več predlogov dopolnitev. Njihov namen pa je povečanje učinkovitosti delovanja IRSD. K povečanju pravne varnosti pa bodo vsekakor pripomogle spremembe in dopolnitve zakona o evidencah s področja socialne varnosti, kjer je že bila oblikovana pogajalska skupina. S formiranjem sveta IRSD, ki je bil oblikovan na našo pobudo, in aktivnim delovanjem v njem, z delovanjem v okviru komisije za preprečevanje dela in zaposlovanja na črno, pa se prav tako aktivno pripomore k večji pravni varnosti.

Kar zadeva večjo pravno zaščito delavcev, predvsem njihovih pravic v okviru postopka prisilne poravnave, smo precej aktivnosti vložili v pripravo sprememb in dopolnitev zakona o finančnem poslovanju, postopkih zaradi insolventnosti in prisilnem prenehanju (ZFPIPP), s katerimi bi se povečala pravna varnost delavcev, zlasti pa možnost celotnega poplčila njihovih terjatev. Na podlagi izvedenih aktivnosti je sicer ministrstvo za pravosodje pripravilo predlog sprememb in dopolnitev te zakonodaje (novela ZFPIPP-H), v okviru katere se med drugim določa, da tako začetek postopka izredne prisilne poravnave kot tudi novi postopek sodnega prestrukturiranja zaradi odprave grozeče insolventnosti ne bo imel več vpliva na sodne izvršbe, ki jih sprožijo delavci zoper svoje delodajalce. Prav tako se v korist delavcev spreminjajo pravila, ki določajo, da lahko delavci podajo ugovor med postopkom prestrukturiranja oziroma upravitelj nadzoruje, če dolжник delavcem ne izplačuje plače, pri čemer znesek ni več omejen na višino minimalne plače. Slednje pomeni, da bo moral delodajalec v postopku prisilne poravnave izplačevati plače v višini, kot je dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, in ne več v višini minimalne plače, kot velja sedaj. Položaj delavcev kot imetnikov prednostnih terjatev bo v stečajem postopku dodatno okrepljen tudi z določitvijo, da mora biti v upniški odbor imenovan tudi predstavnik delavcev, razen če se delavci (imetniki prednostnih terjatev) temu izrecno odpovedo.

Žal pa je treba ugotoviti, da je bil predlog sprememb pripravljen tik pred državnozborskimi volitvami v mesecu aprilu in da po vsej verjetnosti ne bo sprejet v letu 2022. Vsekakor pa je pomembno,

da so tovrstne spremembe pripravljene, potreben pa bo tudi sindikalno-politični pritisk, da bodo v zakonodajnem postopku čimprej sprejete.

V zadnji tretjini mandata je državni zbor sprejel spremembe in dopolnitve zakona o sodnih taksah. S sprejetjem teh sprememb delavci v delovnopravnih sporih ne plačujejo več sodnih taks. Tudi ne v sporih, ki so premoženjske narave. S tem je državni zbor tudi sledil večletnim pobudam za ureditev tega področja na način, da uveljavljanje pravic iz delovnega razmerja ni odvisno od premoženjskega stanja delavca.

1.3. PREDPISI V POVEZAVI Z OBVLADOVANJEM EPIDEMIJE COVID-19

Preko ekonomsko-socialnega sveta, pogajanj z zakonodajalcem in podajanjem mnenj ter predlogov smo sodelovali in vplivali na zakonodajo v povezavi z obvladovanjem nalezljive bolezni covid-19. Vključili smo se v postopek nastajanja vseh desetih t. i. protikoronskih zakonov: ZIUZEOP, ZDLGPE, ZIUOOPE, ZIUPDV, ZZUOOP, ZIUOPDVE, ZDUOP, ZIUPGT, ZDUPŠOP, prav tako pa tudi te akte spremljajočih uredb, zakonov in drugih predpisov.

V celotnem obdobju sprejemanja protikrizne zakonodaje smo striktno zagovarjali načelo zakonitosti in hierarhije pravnih aktov ter načelo ločenosti izvršne in zakonodajne oblasti. Prav tako smo nasprotovali poskusom, ki so želeli preko interventne zakonodaje trajno poseči v sistemsko ureditev in jo na ta način spreminjati. Poudarjali smo, da morajo vse sprejete rešitve temeljiti na ustavi in zakonu ter da izvršna oblast ne sme posegati v pristojnosti državnega zbora. Mnoge pripombe v zvezi s tem nam je uspelo uveljaviti na pogajanjih in skupnih posvetih z ministrstvi, da so bila naša opozorila utemeljena, pa je navsezadnje potrdilo tudi ustavno sodišče z razveljavitvijo nekaterih odlokov in predpisov, ki so bili kljub našim utemeljenim pripombam sprejeti. Preko stališč, ki smo jih zagovarjali, smo pripomogli k preprečitvi uveljavitve določenih ukrepov, ki bi brez ustrezne pravne podlage lahko prekomerno posegali v posameznikove pravice in svoboščine, ter zagotovili, da so bili sprejeti ukrepi čim bolj uravnoteženi in sorazmerni.

Med pogajanjem, ki so potekala pred sprejemanjem protikrizne zakonodaje, smo stremeli k čim doslednejšemu uveljavljanju načela solidarnosti, istočasno pa k zagotavljanju pogojev za solidarno-družbo tudi ob izhodu iz zdravstvene krize. Iz razloga ohranjanja sistema socialne varnosti v prihodnje smo zato tudi nasprotovali določenim predlaganim rešitvam, ki so po našem mnenju prekomerno negativno vplivale na javne finance. Z našimi predlogi, ki so bili v končno zakonodajo vključeni, nam je uspelo negativen vpliv do določene mere omiliti, npr. z zahtevo, da morajo imeti delodajalci, ki so želeli uveljavljati pravico do državne pomoči, poravnane plače do svojih zaposlenih ter poplačane prispevke in davke. Ves čas oblikovanja protikrizne zakonodaje smo podajali predloge, preko katerih smo poudarjali pomembnost izhodne strategije iz krize, ki naj bo usmerjena v solidarnost ter v zeleno gospodarstvo.

S svojimi predlogi smo sodelovali na področju pravne ureditve zagotavljanja HAG testov za zaposlene, načina testiranja in pravic zaposlenih v zvezi s tem. Svoje predloge smo zagovarjali v postopku nastajanja zakonodaje, poleg tega pa glede samega izvajanja predpisov in pravic zaposlenih tudi podajali mnenja sindikatom dejavnosti ter posameznim sindikalnim zaupnikom. Preko naših predlogov smo v zgodnji fazi epidemije dosegli med drugim tudi uvedbo brezplačnih hitrih antigen-skih testov za negospodarske dejavnosti.

Uveljavljali in uskladili smo tudi ukrepe na področju nadomestil plač za upravičeno odsotnost delavcev in samozaposlenih zaradi karantene ter višje sile. Daljše obdobje trajanja epidemije se je usklajeval tudi način odrejanja karantene ter obveščanja delodajalca, ki je bil potreben sprotne prilagajanja. Za vsa nadomestila plač, ki so se urejala s protikrizno zakonodajo, smo zahtevali, da ne smejo znašati manj kot minimalna plača, in s tem za zaposlene z nizkimi dohodki zagotovili vsaj minimalno socialno varnost. Tako nam je uspelo najnižjo dovoljeno višino izplačanega nadomestila v višini minimalne plače uveljaviti pri nadomestilih plače zaradi čakanja na delo, karantene ter zaradi

višje sile. Preko naših predlogov se je v protikrizno zakonodajo vključila tudi prepoved odpuščanja iz poslovnega razloga za delodajalce, ki so uporabili ukrep subvencioniranega čakanja na delo ali ukrep subvencioniranja dela minimalne plače.

V skladu z našimi predlogi, s katerimi smo zasledovali spoštovanje načela enake obravnave, se je upravičenost do dodatka za delo v rizičnih razmerah, do katerega so bili prvotno upravičeni zgolj zaposleni v zdravstvu, razširila tudi na zunanje izvajalce v dejavnosti zdravstva.

Preko naših predlogov se je v protikrizno zakonodajo umestila tudi pravica do prenosa letnega dopusta, ki ga delavec ni mogel izkoristiti zaradi izrednih razmer ali nujnih delovnih nalog, povezanih z obvladovanjem epidemije.

Na naš predlog je bila umaknjena prepoved izplačila božičnic zaposlenim v podjetjih, ki so izkoristili ukrep odloga plačila kreditnih obveznosti oziroma ukrep čakanja na delo.

V okviru pogajanj za protikrizno zakonodajo je bila tripartitno usklajena tudi sprememba davčne ureditve na področju nadomestila za uporabo lastnih sredstev pri delu na domu, ki sicer ni bila realizirana, vendar pa je postala podlaga za nadaljnje pogovore v smeri potrebnih sprememb zakona o dohodnini. Ker se je v času epidemije zelo razširilo tudi delo na daljavo, je bila na ekonomsko-socialnem svetu formirana tripartitna strokovna skupina, sestavljena iz predstavnikov vlade, sindikatov in delodajalcev, ki naj bi preučila relevantne predpise in potrebe za njihovo prilagoditev, vendar je bilo njeno delo prekinjeno z zastojem socialnega dialoga in delovanja ekonomsko-socialnega sveta.

Že v zgodnjih fazah razglašene epidemije smo opozarjali, da bodo za področje turizma potrebni posebni ukrepi, saj smo predvideli, da bo ta panoga najbolj prizadeta. Nekateri izmed naših predlogov so bili vključeni v zakon o interventnih ukrepih za pomoč gospodarstvu in turizmu pri omilitvi posledic epidemije covid-19, ki je deloma podaljšal že sprejete ukrepe, kot je bil ukrep začasnega čakanja na delo, dodal pa nekaj specifičnih ukrepov, ki so pripomogli k ohranitvi delovnih mest v omenjeni dejavnosti. Na področju turizma se je tako npr. uvedla tudi pomoč v obliki financiranja regresa za letni dopust za leto 2021.

Kar zadeva pomoč delodajalcem, so bile na naš predlog v protikrizno zakonodajo uvedene varovalke v smislu, da je moral imeti prejemnik državne pomoči poplačane vse zapadle plače zaposlenih ter vse davke in prispevke. Poleg tega smo vztrajali, da se pri omenjenih ukrepih za delodajalce posebej izpostavi tudi namen ohranjanja delovnih mest.

Preko pogajanj za zakon o interventnih ukrepih za pomoč pri omilitvi posledic drugega vala epidemije covid-19 (ZIUPOPĐVE) smo med drugim preprečili tudi zamaknitev izplačila regresa za letni dopust ter odpravnin, ki je bila predlagana od pristojnega ministrstva. Prav tako smo preprečili razširitev prekarnega dela v kmetijstvu, saj je bila prvotno predlagana razširitev občasne dela na kmetijah v letu 2021 na neomejen čas, ki se je po našem nasprotovanju znižala na 150 dni. Nasprotovali smo tudi določbam protikrizne zakonodaje, ki so delodajalcem omogočile odpuščanje delavcev, ki so izpolnjevali pogoje za upokojitve, brez navedbe razloga. Ker naše zahteve za umik takšnega določila niso bile upoštevane, smo vložili zahtevo za ustavno presojo, ustavno sodišče pa je na naš predlog najprej zadržalo njihovo izvajanje, nato pa odločilo, da je takšna ureditev v nasprotju z ustavo.

1.4. PODROČJE PLATFORMNEGA DELA

V ZSSS vsako leto tradicionalno zaznamujemo dan človekovih pravic, tako da opozorimo na aktualno problematiko, jo predstavimo politiki in javnosti ter pozovemo, naj se področje uredi. V letu 2021 smo tako opozorili na položaj delavk in delavcev v platformnem gospodarstvu. Prepričani smo namreč, da je potreben hiter, predvsem pa učinkovit odziv politike na nove oblike opravljanja dela, ki se pojavljajo v praksi kot rezultat novih oblik poslovanja podjetij, seveda v smeri preprečevanja prekarne in kršitve pravic delavcev.

Tako smo na dan človekovih pravic organizirali spletno okroglo mizo na temo platformnega dela ter predsedniku Državnega zbora RS predali resolucijo ZSSS z naslovom Za poštene delovne pogoje v platformnem gospodarstvu. Ne smemo namreč prezreti, da platformno delo predstavlja tveganje za celoten trg dela, ki ga nikakor ne gre podcenjevati. Predstavlja pa tudi nevarnost za nastanek nelojalne konkurence in socialni damping ter – predvsem z vidika države – tveganje za izostanek določenih prihodkov iz naslova davkov in prispevkov.



Predstavniki ZSSS predajo predsedniku Državnega zbora RS resolucijo Za poštene delovne pogoje v platformnem gospodarstvu

Ob dnevu človekovih pravic smo v letu 2021 organizirali in izvedli dva webinarja na temo platformnega dela, na katerih je bilo ugotovljeno, da platformnega dela sicer ni moč ustaviti, ga pa je potrebno zakonsko urediti, in sicer tako, da bodo tudi nove oblike dela deležne zakonske ureditve, delavke in delavci v teh oblikah pa zaščiteni, tako z delovnopravnega vidika kot tudi z vidika socialne varnosti.

Prav zaradi zavedanja pomembnosti urejanja novih oblik opravljanja dela, zlasti platformnega, je predsedstvo ZSSS sprejelo resolucijo, v okviru katere smo osvetlili glavne značilnosti in regulativne težave, ki jih prinaša platformno delo. Hkrati smo pozvali k krepitevi in ustrezni usposobljenosti inšpekcijskih služb ter opozorili na razna tveganja, ki so jim platformni delavci izpostavljeni. Prepričani smo, da mora platformno delo temeljiti na načelu "vsako delo šteje" ter da je pri iskanju rešitev potrebno uporabiti pristop, ki bo usmerjen k človeku oziroma delavcu, zagotavljanju njegovih temeljnih pravic in socialne varnosti. Posebej smo opozorili na pravico do svobode združevanja in pravico do kolektivnih pogajanj, ki se po našem prepričanju mora uporabljati tudi pri tistih, ki delajo preko spletnih platform.¹

¹ <https://www.zsss.si/resolucija-zsss-platforme-2211/>

Vodili smo aktivno kampanjo proti prihodu Uberja v Slovenijo. Gre namreč za enega izmed večjih delodajalcev, ki za svoje poslovanje uporablja spletne platforme. Žal pri preprečitvi sprejetja zakonske podlage za prihod Uberja v Slovenijo nismo bili uspešni, predvsem iz razloga, ker je vladajoči politiki "liberalizacija" trga dela bila očitno ena od političnih prioritiet.

Prav tako smo ob mednarodnem dnevu za dostojno delo v središču Ljubljane, pred Domom sindikatov, opozorili na manko pravic, ki jih imajo platformne delavke in delavci. Osredotočili smo se na položaj dostavljavcev hrane in taksi voznikov, ki nimajo dostopa (ali imajo omejen dostop) do osnovnih delavskih in socialnih pravic, kot so: varstvo in zdravje pri delu in urejeno delovno okolje, pravica do odmora, pravica do dnevnega/tedenskega počitka, socialne pravice (zdravstveno zavarovanje, zavarovanje za primer nezgode oz. nesreče pri delu), jasnost in dostojnost plačila itd.

V okviru Sindikata Mladi plus, ki je član ZSSS, smo pripravili dve novi epizodi podkasta Nehvaležni skeptiki, v okviru katerih smo se podrobno posvetili platformnemu delu², izvedena pa je bila tudi problemska konferenca o platformnem delu v Sloveniji, ki sta jo v okviru projekta DidaNet pod vodstvom Avstrijske zveze sindikatov (ÖGB) organizirala ZSSS in Sindikat Mladi plus. Sindikat Mladi plus pa je na to temo oblikoval tudi video vsebino.³

² <https://www.zsss.si/o-platformnem-delu-podkasta-198/>

³ <https://youtu.be/Cg05-GIYSxo>

2. EKONOMSKO PODROČJE

2.1. POLITIKA IN SISTEM PLAČ

Na podlagi programskih usmeritev za obdobje 2017–2022 smo pripravili predlog novega plačnega sistema za zasebni sektor, ki bi določal ceno dela posameznega delovnega mesta in na novo definiral realno ceno dela po posameznih tarifnih razredih. Novi plačni model smo poskusili uveljaviti s predlogom splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo. Predlog splošne kolektivne pogodbe je bil usklajen s sindikati dejavnosti in posredovan predstavnikom delodajalskih organizacij. Osnovno vodilo pri postavitvi cene dela v okviru novega plačnega modela je bilo, da se najnižja osnovna plača za I. tarifni razred določi v višini minimalne plače. Prizadevali smo si tudi, da bi se vanj vključilo usklajevanje plač z inflacijo in delom rasti produktivnosti dela.

Ekonomski služba ZSSS je redno sodelovala pri prizadevanjih ZSSS za dvig vseh plač, s pripravo analiz, pregledom podatkov, oblikovanjem stališč in argumentov. V letu 2018 smo izvedli kampanjo »Čas je za povišanje plač«, s katero smo se v ZSSS zavzeli za ohranitev in izboljševanje kolektivnih pogodb, za višje plače, za sprejem sprememb zakona o minimalni plači. V okviru kampanje smo v ekonomski službi ZSSS pripravili anketo, katere namen je bil ugotoviti, kakšno je splošno zadovoljstvo zaposlenih s prejeto plačo po posameznih dejavnostih ter ali so se zaposleni pripravljene udeležiti stavke za višje plače.

Podatki strukturne statistike plač Statističnega urada RS kažejo, da skoraj dve tretjini vseh zaposlenih prejema bruto plačo, ki je nižja od povprečne bruto plače v Sloveniji. V letu 2018 je bilo takšnih zaposlenih 59,96 odstotka in se je v letu 2020 povečalo na 63,9 odstotka vseh zaposlenih. Problem ni previsoka minimalna plača, temveč izrazito asimetrična porazdelitev plač, kar pomeni, da je velika zgoščenost zaposlenih na dnu plačne distribucije, kar se odraža v nizki povprečni bruto plači in mediani plače, ki deli populacijo na dva enaka dela.

Tabela: Povprečna bruto plača v Sloveniji in realna ter nominalna rast v obdobju 2017–2021

Leto	Povprečna bruto plača, v EUR	Nominalna rast, v %	Realna rast, v %
2017	1.626,95	2,7	1,3
2018	1.681,55	3,4	1,7
2019	1.753,84	4,3	2,7
2020	1.856,20	5,8	5,9
2021	1.948,01	6,9	5,4

Vir: SURS

Zaradi prizadevanj ZSSS se je v letu 2018 minimalna plača povišala na 842,79 EUR, v letu 2019 je znašala 886,63 EUR, v letu 2020 940,58 EUR in v letu 2021 se je povišala na 1024,24 EUR. Konec posameznega leta smo na ministrstvo za delo poslali poziv in predlog za uskladitev minimalne plače v prihodnjem letu. Naši predlogi za uskladitev minimalne plače so temeljili na rasti cen življenjskih potrebščin in stanju v gospodarstvu.

V letu 2018 smo v ZSSS podprli spremembo zakona o minimalni plači. S to spremembo zakona se je spremenila definicija minimalne plače, in sicer na način, da so iz nje od leta 2020 naprej izločeni vsi dodatki, določeni z zakoni, predpisi in kolektivnimi pogodbami: dodatek za delovno dobo, dodatki za posebne pogoje dela iz razporeditve delovnega časa in dodatki za posebne pogoje dela, neugodne vplive okolja in nevarnosti pri delu ter plačilo za delovno uspešnost, poslovno uspešnost. S tem, ko se vsi dodatki obračunavajo in prištevajo k znesku minimalne plače, je končno odpravljen neenaka obravnava delavcev, prejemnikov minimalne plače. Poleg tega pa zakon o minimalni

plači določa, da mora biti vsakoletni znesek neto minimalne plače določen v višini, da presega minimalne življenjske stroške najmanj za 20 odstotkov in ne več kot 40 odstotkov. Trenutno veljavni podatek o višini minimalnih življenjskih stroškov temelji na izračunu Inštituta za ekonomska raziskovanja (IER) iz leta 2017. Izračun temelji na košarici dobrin in storitev na podlagi struktur izdatkov v letu 2015 in po cenah v letu 2016. Višina tako izračunanih minimalnih življenjskih stroškov znaša 613,41 EUR. Izračun minimalnih življenjskih stroškov ureja zakon o socialno varstvenih prejemkih (ZSVarPre), ki določa, da se višina minimalnih življenjskih stroškov ugotovi najmanj vsakih šest let. V ZSSS ves čas opozarjamo, da gre za predolgo obdobje, in smo tudi predlagali, da se določba zakona ustrezno popravi in zapiše, da se višina minimalnih življenjskih stroškov ugotavlja pogostejše in v vmesnem obdobju ustrezno usklajuje, s čimer bi se minimalna plača ohranjala na dostojni višini. Ministrstvo za delo smo večkrat pozvali, naj se pred uveljavitvijo zakona v letu 2021 ter pred uskladitvijo minimalne plače v letu 2022 ponovno izračunajo minimalni življenjski stroški, vendar nismo dobili pozitivnega odziva.

V letu 2019 smo organizirali konferenco z naslovom »Priložnosti, ki jih prinaša dvig minimalne plače«. V povezavi z zakonskimi spremembami minimalne plače smo v začetku leta 2020 organizirali dan odprtih vrat, na katerem smo pregledovali pravilnost obračuna minimalne plače za člane in nečlane. Poseben poudarek je bil na pregledovanju pravilnosti obračuna dodatka do minimalne plače in preostalih dodatkov, ki se prištevajo k znesku minimalne plače.

Tabela: Minimalna plača in realna rast minimalne plače v obdobju 2017–2022

Leto	Minimalna plača (bruto), v EUR	Nominalna rast, v %	Realna rast, v %
2017	804,96	1,80	0,40
2018	842,79	4,70	3,00
2019	886,63	5,20	3,60
2020	940,58	6,08	6,18
2021	1.024,24	8,89	8,99
2022	1.074,43	4,9	3,0

Vir: Lastni preračun

V ZSSS smo za ureditev minimalne plače na ravni držav EU podprli predlog Direktive o minimalni plači, s katero se želi zagotoviti, da bodo delavci v državah EU zaščiteni z ustreznimi minimalnimi plačami, ki jim bodo omogočale dostojno življenje ne glede na to, kje delajo.

Razlika med višino plač po spolu je v letu 2018 znašala 9,3 odstotka, v letu 2020 pa 2,2 odstotka in se tako zmanjšuje. V primerjavi z drugimi državami EU za Slovenijo velja visoka stopnja enakosti plač po spolu in se tako uvršča v skupino držav, kjer je razlika v plačilu med spoloma med nižjimi. V ZSSS smo opozarjali, da kljub razmeroma nizki plačni vrzeli obstajajo večje razlike v plačilu med spoloma predvsem na ravni dejavnosti ter na ravni posameznih poklicev.

2.2. KOLEKTIVNA POGAJANJA

V ekonomski službi ZSSS smo v okviru pogajanj za kolektivne pogodbe dejavnosti pripravljali izračune, predloge in izhodišča za pogajanja o plačnem delu kolektivnih pogodb dejavnosti. Preverjali in izračunavali smo plače posameznih zaposlenih iz različnih podjetij posamezne dejavnosti ter na tej osnovi in v primerjavi z drugimi dejavnostmi postavljali izhodišča za pogajanja. Za potrebe pogajanj smo pripravljali pregled poslovanja po posameznih dejavnostih in njenih podjetij, rast prihodkov, odhodkov, produktivnosti, dobičkov, števila zaposlenih itd.

V okviru pogajanj za kolektivne pogodbe dejavnosti smo si prizadevali, da bi se najnižja osnovna plača v I. tarifnem razredu posamezne kolektivne pogodbe določila v višini minimalne plače oziroma da bi se temu znesku čim bolj približala. V tej smeri smo pripravljali potrebne analize in strokovna stališča, ki so služila kot podlaga za pogajalska izhodišča sindikatov dejavnosti. Kljub prizadevanjem se znesek minimalne plače v kolektivnih pogodbah dejavnosti uvršča v V. in VI. tarifni razred, kamor se uvrščajo ključni poklici v posameznih dejavnostih. Tako določene nizke osnove negativno vplivajo na plačni sistem na podjetniški ravni in na določanje višine plač v podjetjih.

Prizadevali smo si za redno usklajevanje najnižjih osnovnih plač v kolektivnih pogodbah dejavnosti in usklajevanje plač na podjetniški ravni, in sicer na podlagi inflacije in dejavnikov poslovanja, specifičnih za posamezno dejavnost.

Na podjetniški ravni se je zaradi spremenjene definicije minimalne plače in izločitve dodatkov ustvaril pritisk na ureditev plačnih sistemov v posameznih podjetjih. V podporo pogajalcem in sindikatom v podjetjih smo v ekonomski službi pripravljali analize in predloge, ki so bili prilagojeni za posamezna podjetja.

Za potrebe teritorialnih oblik ZSSS, sindikatov dejavnosti in sindikalnih zaupnikov smo redno objavljali in posodabljali Sindikalno listo ter Plačni priročnik, v katerem je objavljen pregled prejemkov po kolektivnih pogodbah dejavnosti, neobdavčena višina prejemkov iz dela, določena v uredbi o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja, podatki o indeksu cen življenjskih potrebščin, povprečni mesečni bruto ter neto plači v Sloveniji in po posameznih dejavnostih.

2.3. PODPORA SLUŽBI PRAVNE POMOČI ZSSS

V podporo službi pravne pomoči ZSSS smo v ekonomski službi pripravljali obračune terjatev delavcev (preračun posameznih sestavin plač, nadomestila plač, odpravnin ...) v individualnih primerih. Preračuni so služili pripravi zahtev za odpravo kršitev, tožb, izvršb ipd.

2.4. DAVČNA POLITIKA IN PRISPEVKI ZA SOCIALNO VARNOST

V skladu s programskimi usmeritvami smo si prizadevali za davčno razbremenitev dela, in sicer za zmanjšanje davčnih obremenitev bruto plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, v smeri večje davčne obremenitve kapitala, prihodkov od oddajanja premoženja v najem in večje obdavčitve dobičkov podjetij. Za Slovenijo velja, da je v primerjavi s povprečjem EU-28 delo nadpovprečno obremenjeno z davki in prispevki za socialno varnost, obremenitev kapitala pa je pod povprečjem EU-28.

Večji del davčne obremenitve plač v Sloveniji predstavljajo prispevki za socialno varnost, katerih delež v stroških dela znaša 32,9 odstotka, delež dohodnine pa 10 odstotkov. V primerjavi s tujino večji del obremenitve iz naslova prispevkov nosijo delavci. Zaradi tega smo si prizadevali za povišanje stopnje prispevkov delodajalcev in tudi z namenom zagotovitve finančne vzdržnosti socialnih blagajn.

Kar zadeva dohodnino, smo v ZSSS v skladu s programskimi usmeritvami zagovarjali ohranitev progresivnosti dohodninske lestvice, povišanje splošne olajšave in dodatne splošne olajšave, prilagoditev meja za upravičenost do najvišje olajšave in davčno razbremenitev srednjega razreda, ki se po definiciji Mednarodne organizacije dela opredeljuje kot prejemnik dohodka v višini od 80 do 200 odstotkov mediane plač. V spremenjeni dohodninski lestvici, ki je pričela veljati v letu 2020, so se dvignile meje vseh davčnih razredov, znižala se je stopnja obdavčitve za 1 odstotno točko v drugem (od 27 % na 26 %) in tretjem dohodninskem razredu (od 34 % na 33 %). Zagovarjali in podprli smo predlog povišanja splošne olajšave in dodatne splošne olajšave. Letna splošna olajšava je trenutno določena v višini 3500 EUR oziroma mesečna višina znaša 291,67 EUR (v letu 2019 je letna znašala 3302,70 EUR, mesečna pa 275,23 EUR). Dodatna splošna olajšava za posameznike, katerih bruto dohodek na letni ravni ne presega 13.316 EUR, se od leta 2020 naprej izračunava linearno in se linearno

zmanjšuje glede na dosežen dohodek. S 1. 1. 2020 višja dodatna splošna olajšava ni več določena v fiksni obliki, temveč se na mesečni in letni ravni izračunava linearno na podlagi določene formule. Na ta način se je popolnoma odpravila anomalija, ko je posameznik ob višji bruto plači v višini 1 EUR prejel nižjo neto plačo.

V ZSSS smo se v okviru davčnih reform oziroma predlogov sprememb davčne zakonodaje zavzemali za dvig davka na dobiček podjetij oziroma za dvig splošne stopnje davka od dohodkov pravnih oseb. Pozitiven ukrep, ki je bil dosežen z davčnimi spremembami v letu 2020, ki smo ga v ZSSS tudi podprli in zagovarjali, je bila določitev spodnje meje oziroma minimalne efektivne davčne stopnje za pravne osebe v višini 7 odstotkov. To pomeni, da podjetja z različnimi olajšavami (npr. za raziskave in razvoj) ne bodo mogla več znižati davčne osnove za plačilo davka do takšne mere, da bi dosegle 0-odstotno stopnjo obdavčitve. S tem se odpravlja tudi neenaka obravnava podjetij.

Z namenom ohranitve nevtralnosti davčne reforme, nevtralnega vpliva na javne finance in pravičnejše prerazporeditve davčnih bremen z dela na kapital smo podpirali povišanje stopenj davka od dohodka iz kapitala in od dohodka iz oddajanja premoženja v najem.

Večkrat smo izpostavili problematiko sindikalnih članarin in predlagali, da se te priznajo kot davčna olajšava. Dejstvo je, da danes zgolj člani sindikatov in delodajalskih združenj financirajo socialni dialog, s tem pa tudi dogovorjene pravice tistih, ki za socialni dialog ničesar ne prispevajo.

V ekonomski službi vsako leto pripravimo splošen poziv delodajalcem za izplačilo poslovne uspešnosti, v katerem navedemo argumente in razloge za tovrstna izplačila ter vpliv davčne zakonodaje nanje. S tem v zvezi svetujemo tudi sindikatom v podjetjih v postopkih sprejemanja splošnih aktov na podjetniški ravni, predvsem pri postavitvi meril in kriterijev, ki so podlaga za izplačila. Zavzemanje ZSSS za upoštevanje načela enakopravnosti pri določitvi meril za izplačilo poslovne uspešnosti je podkrepila tudi odločba Zagovornika enakosti in odločba Upravnega sodišča RS, ki je odločilo, da je slabša obravnava zaposlenih na podlagi njihovih osebnih okoliščin, kot so zdravstveno stanje, nosečnost, starševstvo ipd., prepovedana in zato ne sme biti vključena v navedene kriterije.

2.5. GOSPODARSKA POLITIKA IN GOSPODARSKI RAZVOJ

Delovanje ZSSS na področju gospodarske politike in trajnostnega razvoja je temeljilo na programskih dokumentih za obdobje 2017–2022. Obdobje je zaznamovalo okrevanje gospodarstva ter rast ustvarjenih dobičkov gospodarskih družb, predvsem v letih 2018 in 2019, v letih 2020 in 2021 pa je na zaposlene, gospodarstvo in delovanje gospodarskih družb pomembno vplivala epidemija covid-19. Gospodarska rast je v letu 2018 znašala 4,4 odstotka, v letu 2019 pa 3,3 odstotka. Epidemija covid-19 je v letu 2020 močno vplivala na gospodarsko rast in izrazito posegla v kakovost življenja ljudi. V letu 2020 je bila gospodarska rast negativna in je znašala -4,2 odstotka, v letu 2021 pa je rast bruto domačega proizvoda že presegla stopnjo rasti iz leta 2019.

Gospodarske družbe so v letu 2018, 2019 izboljšale rezultate poslovanja, povečale so prihodke, neto dodano vrednost in število zaposlenih. Neto čisti dobiček gospodarskih družb se je v letu 2018 glede na preteklo leto povečal za 16 odstotkov, v letu 2019 pa za 10 odstotkov. Opozarjali smo na pomen plač in rasti plač ter kupne moči delavcev, saj le-ta povečuje domačo potrošnjo in pozitivno prispeva h gospodarski rasti. Kljub rasti dodane vrednosti in povečevanju dobičkov gospodarskih družb pa se rezultati poslovanja niso v zadostni meri odrazili pri povišanju plač. V letu 2020 so zaradi vpliva epidemije covid-19 gospodarske družbe v primerjavi s preteklim letom ustvarile manj neto čistega dobička, in sicer se je ta zmanjšal za 38,1 odstotka. Rast gospodarstva se je v začetku epidemije nekoliko upočasnila, v letu 2021 pa je že presegla raven iz leta 2019.

Rast cen življenjskih potrebščin je v letu 2018 znašala 1,4, v letu 2019 1,8 odstotka, v letu 2020 je bila zaznana deflacija v višini 1,1 odstotka, v letu 2021 pa je letna inflacija znašala 4,9 odstotka. K rasti cen življenjskih potrebščin so leta 2021 prispevale visoke cene energentov, motnje v dobavnih verigah in številni dejavniki, povezani s popandemičnim obdobjem. Opozarjali smo, da so se cene ključnih

življenjskih potrebščin občutneje povečale in da te predstavljajo pri zaposlenih velik delež izdatkov in pomembno vplivajo na njihov razpoložljivi dohodek, kakovost življenja in kupno moč. Opozarjali smo na to, da je usklajevanje plač v višini inflacije nujno potrebno za ohranjanje realne vrednosti plač in kupne moči delavcev.

V letu 2020 in 2021 so bili v okviru interventne zakonodaje sprejeti številni ukrepi za pomoč gospodarstvu in prebivalstvu, ki so tudi pripomogli k ohranjanju delovnih mest. Ves čas smo si prizadevali za interventne ukrepe, ki bodo imeli pozitiven učinek na zaposlene ter prebivalstvo in ki bi čim manj vplivali na preostalo zakonodajo.

Zaradi precejšnjega gospodarskega upada in ukrepov za blaženje posledic epidemije se je v letu 2020 izrazilo poslabšanje tudi javnofinančni položaj. Predlagane so bile tudi zakonske spremembe na davčnem področju ter uvedba socialne kapice. Takšnim predlogom smo ostro nasprotovali, saj niso bili javnofinančno nevtralni in bi še dodatno poslabšali položaj javnih financ. Ohranjanje dolgoročne vzdržnosti javnih financ je ključno za zagotavljanje socialne države in kakovosti življenja. Primanjkljaj državnega proračuna je po začasnih podatkih v letu 2021 znašal –3.098 mio EUR, brez neposrednega učinka interventnih ukrepov pa –705 mio EUR.

Opozarjali smo na dejstvo, da se konkurenčnosti slovenskega gospodarstva ne da izboljšati na račun nizkih plač, na podlagi zmanjševanja stroškov dela in z zmanjševanjem pravic delavcev. Rast produktivnosti in ustvarjene dodane vrednosti, povečevanje konkurenčnosti podjetij na podlagi vlaganj v smeri pametne in trajne preobrazbe so ključni za ustvarjanje višjih dohodkov zaposlenih in višjo kakovost življenja. V ZSSS smo podpirali gospodarsko politiko, ki spodbuja proizvodnjo in prodajo izdelkov z visoko dodano vrednostjo ter ustvarjanje kakovostnih delovnih mest. Opozarjali smo na pomen investicij v razvoj, znanje in inovacije ter v izobraževanje in vseživljenjsko učenje zaposlenih. Pospesena vlaganja v človeške vire, digitalno preobrazbo ter raziskave, razvoj in inovacije, pa tudi v stroje in opremo so ključna za večanje produktivnosti in zmanjšanje zaostanka za povprečjem EU. Prehod v nizkoogljično krožno gospodarstvo postaja vse pomembnejši dejavnik zagotavljanja dolgoročne rasti produktivnosti ter odpornosti. Poudarjali smo, da je potrebno ustvarjati delovna mesta, temelječa na zelenih tehnologijah in vlaganju v raziskave in razvoj, ter sprejemati ukrepe, ki bodo zagotavljali enakomerno gospodarsko razvitost med regijami.

V ZSSS smo podali stališča na zakonske predloge za vzpostavitev socialnega demografskega sklada, s katerimi bi se vzpostavilo delovanje in določili viri sklada, upravljanje državnih podjetij v skladu in akumuliranje sredstev za financiranje pokojninske blagajne v prihodnosti. Ostro smo nasprotovali predlogom, ki bi pomenili privatizacijo podjetij v državni lasti, predlagani določitvi načina upravljanja novo nastalega sklada ter predlagani porabi zbranih sredstev. Prav tako smo v skladu s programskimi usmeritvami zahtevali in se zavzemali, da v državni lasti ostanejo tisti deli gospodarstva, ki pomembno vplivajo na življenje prebivalcev Slovenije.

2.6. IZOBRAŽEVANJA

V ekonomski službi smo v okviru sindikalne akademije, v okviru projekta Za krepitev socialnega dialoga ter za posamezne sindikate dejavnosti pripravili gradiva in opravili izobraževanja na temo osnove ekonomije, plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja, plačnega sistema v posamezni dejavnosti ter izobraževanja na temo minimalne plače. V okviru projekta Za krepitev socialnega dialoga je bilo na temo plač pripravljeno e-gradivo ter izvedena izobraževanja za sindikalne zaupnike in člane sindikatov dejavnosti preko e-učilnice.

3. SOCIALNA POLITIKA, ZDRAVSTVENO IN POKOJNINSKO-INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Obdobje med 8. in 9. kongresom ZSSS je odločilno zaznamovala epidemija covid-19. Prvič je bila epidemija razglašena 13. 3. 2020 v njenem prvem valu. V skladu z zakonom o nalezljivih boleznih je bilo omejeno gibanje ter zapovedano distanciranje z namenom preprečiti širjenje koronavirusa SARS-CoV-2, povzročitelja epidemije. Drugi val epidemije je bil na vrhuncu konec leta 2020. V letu 2021 sta sledila tretji in četrti val širjenja okužbe. Delodajalci so v skladu s priporočili Nacionalnega inštituta za javno zdravje (NIJZ) odredili delo od doma stotisočim delavcem, ki so svoje delo lahko opravljali na daljavo s pomočjo informacijske tehnologije. Izvedba sej, pogajanj, konferenc, posvetov in drugih dogodkov s pomočjo spletnih platform (npr. Microsoft Teams, Zoom, KUDO, BBB, Skype ipd.) je postala v letu 2020 običajna in celo norma. Pred razglasitvijo epidemije je po podatkih Inšpektorata RS za delo od doma oziroma na daljavo delalo največ nekaj sto delavcev, po razglasitvi epidemije pa je tako delala tretjina vseh zaposlenih. Številni delavci so bili zaradi omejitev na čakanju na delo oziroma so bili doma zaradi višje sile (varstvo otrok zaradi zaprtja šol in vrtcev oziroma zaradi prepovedi obratovanja javnega prometa, karantena oziroma izolacija zaradi možnosti okužbe). V tistih dejavnostih, kjer delo od doma ni bilo mogoče zaradi narave dela, so delodajalci v skladu s priporočili NIJZ reorganizirali delo (redčenje števila ljudi na posameznih fazah delovnega procesa, distanca najmanj 1,5 metra, prezračevanje, hitri testi okuženosti ipd.). Te izredne razmere so pomembno učinkovale na organizacijo dela v ZSSS. Onemogočene so bile aktivnosti, kakršne so protestni shodi in stavke. Svetovanje članom je potekalo na daljavo in s pomočjo informacijske tehnologije. Prekinjene so bile številne teme socialnega dialoga, začete v letu 2019. Velik del dela se je nanašal na epidemijo in svetovanje članom v zvezi z njo in zaradi nje spremenjenih okoliščin.

3.1. POKOJNINSKO IN INVALIDSKO ZAVAROVANJE

Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Ministri za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti so v obdobju med 8. in 9. kongresom ZSSS bili: dr. Anja Kopač Mrak (20. 3. 2013 – 13. 9. 2018), Ksenija Klampfer (13. 9. 2018 – 13. 3. 2020), Janez Cigler Kralj (13. 3. 2020 – 1. 6. 2022) in Luka Mesec (po 1. 6. 2022). V obdobju 2017–2022 se je ZPIZ-2 spreminjal in dopolnjeval na podlagi predlogov zakonov, ki jih je pripravila vlada in poslanci (izbor):

- ZPIZ-2E (UL RS 65/2017 z dne 17. 11. 2017): na predlog ZSSS poslanski zakon za status pokojninske dobe brez dokupa, obdobje prostovoljne vključitve v obvezno zavarovanje do 31. 12. 2012, ko so bili prispevki dejansko plačani,
- ZPIZ-2F (UL RS 28/2019 z dne 3. 5. 2019): prispevki se plačujejo od 100 odstotkov regresa za letni dopust,
- ZPIZ-2G (UL RS 75/2019 z dne 12. 12. 2019): to so bila zadnja prava pogajanja v skladu s pravili ESS – izenačitev odmernega odstotka moških in žensk za odmero pokojnine od pokojninske osnove s prehodnim obdobjem, ukrepi za učinkovit nadzor izvajanja poklicnega zavarovanja (zahteve ZSSS in sindikatov dejavnosti), uskladitev dodatnega zavarovanja s predpisi EU, prvič o ukrepih za pomoč delavcem (motiviranje delavcev z izpolnjenimi upokojitvenimi pogoji, da ostanejo delovno aktivni z dvigom izplačila dela pokojnine z 20 % na 40 %) in delodajalcem (reaktivacija olajšav pri prispevku delodajalca za zaposlene po 60. letu starosti in izpolnitvi upokojitvenih pogojev) za podaljšanje aktivne pokojninske dobe,
- ZPIZ-2H (UL RS 139/2020 z dne 9. 10. 2020): razširitev pojma pokojninske dobe brez dokupa,
- ZPIZ-2I (UL RS 51/2021 z dne 2. 4. 2021): skrajšanje prehodnega obdobja za izenačitev odmernega odstotka moških in žensk za odmero pokojnine od pokojninske osnove ter zvišanje zajemčenih zneskov pokojnin,
- ZPIZ-2J (UL RS 121/2021 z dne 23. 7. 2021): razširitev pravice do invalidnine na nepoklicne vzroke,
- ZPIZ-2K (UL RS 162/2021 z dne 8. 10. 2021): razširitev pojma pokojninske dobe brez dokupa,

- ZPIZ-2L (UL RS 10/2022 z dne 21. 1. 2022): izredna uskladitev pokojnin za odpravo zaostankov zaradi omejitev usklajevanja pokojnin v času finančne krize 2009 (to je zahteval zlasti SUS).

Kljub našim pozivom pa v vsem obdobju ni bila izpeljana potrebna reforma invalidskega zavarovanja (neučinkovito izvajanje pravice do poklicne rehabilitacije in prenizka socialna varnost delovnih invalidov).

Zastopanje interesov delavcev v Svetu ZPIZ: V skladu z ZPIZ-2 je organ upravljanja ZPIZ Svet ZPIZ, ki ga sestavlja 27 članov – od tega 7 članov imenujejo sindikalne zveze oziroma konfederacije, reprezentativne za območje države, in 7 članov delodajalska združenja na ravni države. Preostali člani Sveta ZPIZ so predstavniki Vlade RS (7 članov), organizacij upokojencev na ravni države (3 člani), reprezentativnih invalidskih organizacij za delovne invalide (1 član), Študentske organizacije Slovenije (1 član) in enega člana izvolijo delavci ZPIZ. V obdobju med 8. in 9. kongresom ZSSS sta bila v sestavi Sveta ZPIZ ves čas dva predstavnika ZSSS in en predstavnik SUS. Sindikalne zveze in konfederacije, zastopane v ESS, so se dogovarjale o razdelitvi njim namenjenih sedežev v Svetu ZPIZ. V sestavi Sveta ZPIZ so ZSSS predstavljali v mandatu 2014–2018 (od 9. 1. 2014 do 19. 2. 2018) Milan Utroša (bil je predsednik Sveta ZPIZ) in Lučka Böhm ter Branko Pintar (SUS). V mandatu 2018–2022 (od 19. 2. 2018 do 24. 2. 2022) so bili predstavniki Lidija Jerkič in Lučka Böhm ter za SUS Branko Pintar (v 2018) in od 2019 dalje Frančiška Četković. V mandatu 2022–2026 (od 24. 2. 2022 dalje) sta predstavnika ZSSS Andrej Zorko in Irena Štamfelj ter Francka Četković (SUS). V sodelovanju s predstavniki vseh zastopanih sindikalnih central so predstavnice ZSSS in SUS uspešno vlagale pobude za obravnavo na sejah zlasti naslednjih odločitev: obravnava predloga zakona o dolgotrajni oskrbi (ZDOsk) in predlogov sprememb ZPIZ-2, ki rušijo sistem in ogrožajo solidarnost, zavrnitev socialne kapice (predlog zakona o debirokratizaciji), analiza vpliva odmernih odstotkov v posamičnem obdobju in drugih elementov, ki vplivajo na višino pokojnin, analiza gmotnega položaja upokojencev itd.

Demografski sklad: Ker že tako visoki prispevki za pokojninsko-invalidsko zavarovanje (prispevek zavarovanca 15,50 % in prispevek delodajalca 8,85 % oziroma skupaj 24,35 %)^[1] ne zadoščajo za izplačilo vseh pokojnin in ker bo zaradi napovedi o demografskih gibanjih finančna vzdržnost pokojninske blagajne v prihodnjih desetletjih še težje zagotovljena, smo se v ZSSS leta 2012 v socialnem dialogu na pogajanjih o ZPIZ-2 zavzeli za dodatni vir za pokojnine v času pričakovanega najbolj neugodnega razmerja med številom aktivnih zavarovancev starostnega pokojninskega zavarovanja in številom upokojencev. ZPIZ-2 zato določa najkasneje do konca leta 2014 sprejem posebnega zakona, ki naj bi uredil delovanje in financiranje demografskega rezervnega sklada. Kljub našim stalnim pozivom posebni zakon zaradi nasprotujočih konceptov vladajočih koalicijskih strank še vedno ni bil sprejet. Skupaj z reprezentativnimi sindikalnimi centralami smo zavrnili leta 2020 pripravljeni predlog zakona o nacionalnem demografskem skladu, s katerim naj bi vlada želela skoncentrirati državne naložbe in njihovo upravljanje na enem mestu, prihodke sklada pa nameniti za sofinanciranje pokojnin ter za druge demografske ukrepe. Pri tem smo opozorili, da predlog ne bi zagotovil dolgoročne varnosti pokojnin in pripomogel k stabilnosti pokojninskega sistema, pokojnine pa zaradi njega ne bi bile nič višje. Sindikalne centrale smo sklenile v primeru sprejetja zakona organizirati zbiranje podpisov za naknadni zakonodajni referendum.

Prostovoljno kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje: Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje je prostovoljno naložbeno zavarovanje, v katerega se vključijo posamezniki preko svojega delodajalca, ki delno ali v celoti financira pokojninski načrt v breme lastnih sredstev. Sredstva zbirajo in upravljajo pokojninski skladi na podlagi od državnih organov odobrenih in registriranih pokojninskih načrtov. Pravica iz tega zavarovanja je dosmrtna pokojninska renta v obliki dodatne starostne pokojnine, ki naj bi bila dodatno jamstvo za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi. Pokojninski načrt se oblikuje v skladu s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta, ki jo kot pogodbeni stranki skleneta delodajalec in pri njem zaposleni delavci. Pokojninski načrt se lahko oblikuje tudi tako, da predstavlja del kolektivne pogodbe. Delodajalec omogoči zaposlenim vključitev v kolektivno dodatno zavarovanje. Kolektivne pogodbe o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju sklepajo sindikati dejavnosti^[2] in sindikati pri delodajalcu.

V dodatno pokojninsko zavarovanje je bilo v mesecu decembru 2021 vključenih že 585.154 zavarovancev (leta 2016 jih je bilo 532.071). To pomeni, da je v dodatno pokojninsko zavarovanje vključenih 59,91 odstotka zavarovancev obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja (od 976.667 zavarovancev obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja). Decembra 2021 se niso vplačevale premije dodatnega pokojninskega zavarovanja (sredstva so imeli v zadržanju ali v mirovanju) za 191.542 zavarovancev. Svojim zaposlenim je decembra 2021 dodatno pokojninsko zavarovanje omogočalo 9924 delodajalcev (leta 2016 je bilo 6431 delodajalcev). V pokojninskih skladih je bilo decembra 2021 zbranih 3,06 milijarde evrov sredstev. Povprečna mesečna premija pri zavarovalnicah je bila 86,55 evra, pri pokojninskih družbah 71,39 evra in pri vzajemnih in krovnih pokojninskih skladih 44,59 evra (brez Krovnega pokojninskega sklada javnih uslužbencev bi bila pri slednjih povprečna premija 98,49 evra)^[3].

3.2. POKLICNO ZAVAROVANJE

Poklicno zavarovanje je v Sloveniji leta 2001 nadomestilo nekdanjo zavarovalno dobo s povečanjem na najtežjih in škodljivih delovnih mestih ter na delovnih mestih, kjer poklica po določeni starosti ni mogoče več opravljati. Financira se s sredstvi, zbranimi z vplačili prispevkov poklicnega zavarovanja, v aktivni dobi naloženimi v premoženje, ki ga v imenu in na račun zavarovancev-članov upravlja SODPZ. Izvaja se na podlagi ZPIZ-2 in Pokojninskega načrta poklicnega zavarovanja. Enotna prispevna stopnja naj bi bila 9,25 odstotka od osnove za plačilo prispevkov. V prehodnem obdobju do 31. 12. 2023 pa se uporablja diferencirana prispevna stopnja. Za zavarovance, ki se jim je v obdobju do 31. 12. 2000 štela zavarovalna doba s povečanjem, prispevna stopnja znaša 8 %. Za zavarovance, ki se jim v obdobju do 31. 12. 2000 ni štela zavarovalna doba s povečanjem, se uporablja diferencirana prispevna stopnja, ki znaša na delovnem mestu iz 1. in 2. skupine 8,2 %, na delovnem mestu iz 3. skupine 8,4 %, na delovnem mestu iz 4. in 5. skupine pa 8,8 %.

Solidarnostne rezerve se oblikujejo do največ 0,6 % čiste vrednosti sredstev SODPZ. Čista vrednost sredstev SODPZ je konec leta 2021 znašala že 886.537.000 evrov. Dejanska donosnost SODPZ je v letu 2021 znašala 1,26 %, zajamčena donosnost SODPZ pa 0,12 % letno.

Kapitalska družba, d. d., je na podlagi pokojninskega načrta upravičena do povračila vstopnih in izstopnih stroškov, do letne provizije za upravljanje SODPZ in do stroškov izplačevanja poklicnih pokojnin. Vstopni stroški, ki se obračunajo v odstotku od zneska vplačila, so znašali 2,0 %. Izstopni stroški, ki se obračunajo v odstotku od zneska izplačila, so znašali 0,5 %. Izstopni stroški se ne obračunavajo ob prenosu v dodatno zavarovanje in v primeru dokupa pokojninske dobe. Stroški izplačevanja poklicnih pokojnin so znašali 0,5 % mesečnega zneska poklicne pokojnine. Letna provizija za upravljanje je ob upoštevanju višine čiste vrednosti sredstev SODPZ znašala 0,88 % povprečne letne čiste vrednosti sredstev SODPZ. Višina provizije za upravljanje SODPZ je odvisna od višine mesečne čiste vrednosti sredstev SODPZ.

Na dan 31. 12. 2021 je bilo v SODPZ vključenih 49.087 zavarovancev-članov, kar je 517 več kot konec leta 2020. Pri 832 zavarovancih-članih je bil uveljavljen status mirovanja.

Osnovni namen poklicnega zavarovanja je poklicna upokojitve zavarovancev-članov, ki opravljajo delo na težkih oziroma zdravju škodljivih delovnih mestih. S poklicno upokojitvijo se jim omogoči predčasen izhod s trga dela in zagotovi poklicna pokojnina, to je premostitveni dohodek v obdobju do njihove redne upokojitve. V letu 2021 se je poklicno upokojilo 210 zavarovancev-članov. V obdobju od prve poklicne upokojitve v letu 2013 do 31. 12. 2021 se je poklicno upokojilo 1318 zavarovancev-članov.

Odbor SODPZ je organ, ki spremlja poslovanje pokojninskega sklada ter nadzoruje delo upravitelja SODPZ. Je strokovni organ 12 članov – od tega je pet predstavnikov zavarovancev na predlog reprezentativnih sindikatov v ESS, trije predstavniki delodajalcev na predlog reprezentativnih predstavnikov delodajalcev v ESS, ki financirajo pokojninski načrt, in štirje predstavniki Vlade Republike Slovenije. Mandat članov Odbora sklada je štiri leta. V obdobju 2017–2021 sta na podlagi sklepa

predsedstva ZSSS v odboru predstavljala Andreja Poje (ZSSS) in Darko Milenkovič (Sindikat Ministrstva za obrambo), od leta 2021 dalje pa Saška Kiara Kumer (SDPZ) in Darko Milenkovič (Sindikat Ministrstva za obrambo).

Predstavniki sindikatov v odboru so skrbeli za nižanje upravljalne provizije (z 1 % na 0,88 %) in pri izdajanju mnenj na predloge ministrstva za delo za spremembe in dopolnitve načrta poklicnega zavarovanja zastopali interes zavarovancev-članov, da je določena realna višina prispevkov, ki bo ob doživetju zadoščala za izplačevanje poklicne pokojnine v celotnem predvidenem obdobju izplačevanja. V ZSSS in predstavniki ZSSS v odboru smo zahtevali, da se zaključi podaljševanje petletnega obdobja znižane prispevne stopnje poklicnega zavarovanja, saj k temu nakazujejo podatki iz analize poklicnega zavarovanja, ki opozarja na nekatera tveganja v zvezi s prihodnjimi rastmi donosnosti sklada, potencialno precenjenostjo vrednosti lastniških vrednostnih papirjev, rastjo plač in s tem povezano višino izplačanih poklicnih pokojnin, inflacijo in nekaterimi projekcijami primanjkljaja sredstev pri posameznih zavarovancih. Opozarjali smo, da se z nižjimi vplačili zavarovancev povečuje tveganje, da zavarovanci ob doživetju pravice do poklicne pokojnine ne bodo imeli zadosti sredstev. Ministrstvo za delo pa je novembra 2021 kljub temu ocenilo, da podaljšanje prehodnega obdobja za dve leti, v katerem bodo še naprej veljale sedaj veljavne znižane prispevne stopnje za poklicno zavarovanje ter omejeno oblikovanje solidarnostnih rezerv, ne bo vplivalo na možnost zavarovancev poklicnega zavarovanja, da lahko predčasno zapustijo trg dela in si svojo socialno varnost zagotovijo s poklicno pokojnino.

Kriteriji in merila za poklicno zavarovanje: Na podlagi 413. člena ZPIZ-2 je potrebno s soglasjem socialnih partnerjev v ESS sprejeti uredbo, s katero se določijo merila in kriteriji za ugotavljanje delovnih mest z obveznim poklicnim zavarovanjem, potrebno dokumentacijo za presojo težavnosti, škodljivosti in drugih omejitev na teh delovnih mestih ter način in financiranje dela komisij za določanje in ugotavljanje delovnih mest, na katerih je obvezno poklicno zavarovanje. Priprave podlag in pogajanja za uredbo so od leta 2013 potekala v okviru delovne skupine ministrstva za delo za pripravo uredbe o merilih in kriterijih za poklicno zavarovanje, v kateri je ZSSS zastopala izvršna sekretarka ZSSS Lučka Böhm. Na pogajanjih smo skrbeli za to, da so bila v ZPIZ-2 zapisana določila, ki terjajo soglasje socialnih partnerjev h kriterijem in merilom ter upoštevanje multidisciplinarnih strokovnih podlag za pravično revizijo seznama delovnih mest. Kriterijem in merilom smo v ZSSS namenili posvete predsednikov in sekretarjev sindikatov dejavnosti in na seji predsedstva ZSSS marca 2021 oblikovali usmeritve za pogajalce.

Strokovna podlaga medicine dela za določitev kriterijev in meril pa je bila januarja 2022 objavljena zdravstvena analiza posledic dela za zdravje zavarovancev za delovna mesta. Ministrstvo za delo in Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (KIMPDŠ) sta v ta namen podpisala pogodbo o izvedbi projekta PREMIK (»Poklicno zavarovanje – Razvoj Enotnega Modela zdravstvene analize glede na Izpostavljenost in Kategorijo delovnega mesta«), katerega rezultati so bili objavljeni januarja 2022^[5]. Projekt PREMIK naj bi predstavljal sistemski pristop k reševanju problematike poklicnega zavarovanja v Sloveniji, ki naj bi trenutno temeljil na »zastarelem« in neažurnem šifrantu delovnih mest, za katera velja zavarovalna doba s povečanjem, saj so vanj umeščena nekatera delovna mesta, ki ne obstajajo več, ali pa je na nekaterih mestih prišlo do takih sprememb, da zdravje delavcev na teh delovnih mestih ni več tako močno ogroženo oz. je stopnja obremenjenosti za zdravje nižja zaradi modernizacije/sprememb načinov, postopkov dela.

Upoštevajoč rezultate projekta PREMIK je MDDSZ pripravilo predlog Uredbe o merilih in kriterijih za ugotavljanje in določanje delovnih mest, za katera je obvezna vključitev v poklicno zavarovanje. Sindikalne centrale, članice ESS, so 22. 4. 2022 nanj pripravile skupne pripombe izključno na normativni del predloga Uredbe, saj naj bi bilo najprej pomembno uskladiti ta del in nato šele v nadaljevanju priloge, ki vsebujejo merila in kriterije. Slednja bi bilo po mnenju sindikalnih central potrebno najprej natančno posamezno definirati, dopolniti, opredeliti in obrazložiti njihovo uporabo skladno z namenom. MDDSZ še ni sklicalo nadaljevanja pogajanj o uredbi.

3.3. OBVEZNO IN DOPOLNILNO ZDRAVSTVENO ZAVAROVANJE

Spremembe predpisov obveznega in dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja: Čeprav je v vsem obdobju politika med najbolj urgentne prioritete uvrščala zdravstveno reformo, do nje ni prišlo tudi zaradi izjemno pogostih menjav na mestu ministra za zdravje. Ministri za zdravje so v obdobju bili: Milojka Kolar Celarc (18. 4. 2014 – 13. 9. 2018), Samo Fakin (13. 9. 2018 – 20. 3. 2019), Marjan Šarec, predsednik Vlade RS v funkciji ministra za zdravje (20. 3. 2019 – 27. 3. 2019), Aleš Šabeder (27. 3. 2019 – 13. 3. 2020), Tomaž Cantar (13. 3. 2020 – 18. 12. 2020), Janez Janša, predsednik Vlade RS v funkciji ministra za zdravje (18. 12. 2020 – 23. 2. 2021), Janez Poklukar (23. 2. 2021 – 1. 6. 2022) in Danijel Bešič Loredan (po 1. 6. 2022). Leta 2018 je bil sicer v javni obravnavi predlog ZZVZZ-1, ki pa zaradi predčasnega odstopa vlade ni bil sprejet. Za sprejem ZZVZZ-1 pa je manjkal tudi konsenz v vladi, kako nadomestiti polmilijardni finančni izpad v primeru odprave dopolnilnega zavarovanja (zdravstveno doplačilo v višini od 20 evrov do 35 evrov mesečno kot nesistemska rešitev). Skupščina ZZZS pa je v vsem obdobju dvakrat letno dopolnjevala Pravila obveznega zdravstvenega zavarovanja v skladu z razvojem metod zdravljenja, zdravil in medicinskih pripomočkov. V vsem obdobju kljub pobudam zavarovalniških in zdravniških poslovnih lobijev tudi zaradi vloge ZSSS kot branilke socialne države ni prišlo do črtanja ali manjšanja pravic do celovitega zdravstvenega varstva, financiranega iz obveznega zdravstvenega zavarovanja. Toda v tem obdobju so se zaskrbljujoče podaljšale čakalne dobe na zdravstvene storitve in možnost izbire osebnega zdravnika – tudi zaradi promocije samoplačništva kot edinega izhoda.

V letu 2021 ekonomsko-socialni svet ni deloval in prekinjen je bil vsakršen socialni dialog na nacionalni ravni. Mandat Vlade RS Roberta Goloba se je začel 1. 6. 2022. Brez predhodnega socialnega dialoga je bil julija 2022 na predlog vlade sprejet Zakon o nujnih ukrepih za zagotovitev stabilnosti zdravstvenega sistema (ZNUZSZS), avgusta 2022 pa je vlada sprejela Sklep o ugotovitvi obstoja resnih motenj, ki ogrožajo stabilnost zdravstvenega sistema in Uredbo, s katero se določajo programi storitev obveznega zdravstvenega zavarovanja, opredelitev zmogljivosti, potrebnih za njegovo izvajanje in določitev obsega sredstev za leto 2022. V ZSSS smo vlado pozvali k predhodnemu socialnemu dialogu v skladu s poslovnikom ekonomsko-socialnega sveta. Vladi smo pozvali, naj načrtovani interventni vladni program ne zmanjša nabora in obsega pravic delavcev iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, ne suspendira pooblastil organov upravljanja Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in ne omogoča privatizacije javnega zdravstva in obveznega zdravstvenega zavarovanja v nasprotju z javnim interesom. Vladi Roberta Goloba smo opozorili, da bomo z vsemi legalnimi in sindikalnimi sredstvi v imenu interesa delavcev kot aktivnih zavarovancev branili javno zdravstvo in socialno državo. Socialni dialog o teh vprašanjih se je na podlagi obravnave teh pozivov na ESS začel septembra 2022.

Zastopanje interesov delavcev v organih upravljanja ZZZS: V skladu z ZZVZZ sta organa upravljanja ZZZS 45-članska skupščina in 11-članski upravni odbor, kot izvršilni organ skupščine. Skupščina, upravni odbor in generalni direktor ZZZS v skladu z zakonom, statutom in drugimi pravnimi akti sprejemajo odločitve samostojno, pri nekaterih pa morajo pridobiti soglasje Državnega zbora RS, Vlade RS ali ministra za zdravje. Tako na primer skupščina ne more sama spreminjati višine prispevne stopnje za obvezno zdravstveno zavarovanje, temveč lahko to zgolj predlaga državnemu zboru. Državni zbor določa tudi najvišjo dovoljeno porabo finančnih sredstev ZZZS za posamezno leto. Prav tako mora skupščina pridobiti soglasje vlade za statut ZZZS in za finančni načrt ZZZS ter soglasje državnega zbora k imenovanju generalnega direktorja ZZZS za mandat štirih let. Soglasje ministra za zdravje je potrebno za spremembe Pravil obveznega zdravstvenega zavarovanja (splošni akt ZZZS, s katerim se na podlagi zakona podrobneje ureja vrste in obseg pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja, obveznosti zavezancev in zavarovanih oseb, pogoje in postopke za uresničevanje pravic, standarde zdravstvenih storitev in medicinskih pripomočkov, varstvo pravic zavarovanih oseb ter nadzor uresničevanja pravic in obveznosti). Najpomembnejše naloge skupščine ZZZS so zlasti določanje politike in strategije razvoja obveznega zdravstvenega zavarovanja, sprejemanje statuta ZZZS in drugih splošnih aktov za uresničevanje obveznega

zdravstvenega zavarovanja, določanje finančnega načrta, sprejem letnega poročila ZZZS, odločanje o razporeditvi presežka in potrjevanje programa ukrepov za sanacijo primanjkljaja, določanje podrobnejšega obsega pravic do zdravstvenih storitev, standardov in normativov izvajanja obveznega zdravstvenega zavarovanja, določanje odstotkov vrednosti storitev, ki se zagotavljajo z obveznim zdravstvenim zavarovanjem. Skupščino sestavlja 45 članov, od tega 20 predstavnikov delodajalcev, organiziranih v zbornicah in v drugih splošnih združenjih, in 25 predstavnikov zavarovancev. Med predstavniki zavarovancev je 15 predstavnikov sindikalnih zvez in koordinacij, ki v skupščini zastopajo delavce kot aktivne zavarovance. V mandatu 2017–2021 (15. 10. 2017 – 25. 10. 2021) so bili v sestavi skupščine ZZZS naslednji predstavniki ZSSS: Lučka Böhm (predsednica skupščine), Andreja Poje (članica upravnega odbora), Anton Rozman, Boris Frajnkovič, Irena Štampfelj, Mojca Šumer Korman. Predstavnica SUS v sestavi skupščine pa je bila Nevenka Lekše. Predstavniki ZSSS v območnih svetih ZZZS pa so bili: Mojca Stropnik (Celje), Bojan Kramar (OE Koper), Romana Oman (OE Kranj), Marjan Urbanč in Ivica Sotelšek (oba OE Krško), Zdenka Bobovec (OE Murska Sobota), Igor Iljaš in Lucija Vidmar (oba OE Novo mesto), Nina Štrajhar (OE Ljubljana), Lojze Raško (OE Ravne na Koroškem), Ivica Gnezda Šuligoj (OE Nova Gorica), Danijela Mohorič (OE Kranj), Edvard Kupčič (OE Maribor). V mandatu 2021–2025 (od 25. 10. 2021) pa so predstavniki ZSSS v skupščini ZZZS: Irena Vidic (članica upravnega odbora), Zdenka Bobovec, Matija Drmota, Oskar Komac, Majda Marolt in Mojca Šumer Korman. V območnih svetih 10 območnih enot ZZZS pa so predstavniki ZSSS: Mojca Stropnik (OE Celje), Bojan Kramar (OE Koper); Danijela Mohorič in Romana Oman (obe OE Kranj), Ivica Sotelšek in Igor Iljaš (oba OE Krško), Maša Gregorčič (OE Ljubljana), Alenka Rožman (OE Maribor), Zdenka Bobovec (OE Murska Sobota), Ivica Gnezda Šuligoj (OE Nova Gorica), Igor Iljaš in Lucija Klavdija Vidmar (oba OE Novo mesto) ter Jaka Šilak (OE Ravne na Koroškem). Kljub zahtevam po odpravi območnih svetov smo uspešno ohranili to obliko vpliva na izvajanje obveznega zavarovanja na regionalni ravni.

Dolgotrajna oskrba: Predlog zakona o dolgotrajni oskrbi je bil v javni obravnavi od 21. 8. do 5. 10. 2020. Predsedstvo ZSSS je stališča do predloga oblikovalo 8. 9. 2020. V okviru ESS je bila v letu 2020 v skladu z dopolnjenimi pravili ESS imenovana pogajalska skupina. Pogajalci ZSSS smo bili Lučka Böhm, Andrej Zorko, Katja Gorišek in predsednica SUS Francka Četković. Novembra 2020 so se pogajanja prekinila zaradi ne le medsektorske neusklajenosti predloga zakona (minister za finance ni podpiral predloga zakona), ampak tudi znotraj vladajoče koalicije. Pogajanja so se zato končala pri poglavju o financiranju. Ker je v letu 2021 prišlo do popolne prekinitve socialnega dialoga, vlada ni upoštevala naših stališč in državni zbor je 17. 12. 2021 sprejel Zakon o dolgotrajni oskrbi (ZDOsk), ki je določil, da bo poseben zakon, sprejet šele najkasneje do 30. 6. 2025, določil pogoje obveznega zavarovanja za dolgotrajno oskrbo, osnovo za plačilo prispevkov in prispevno stopnjo ter način obračuna in plačevanja prispevkov ter zavezanca. V prehodnem obdobju naj bi se storitve dolgotrajne oskrbe financirale iz drugih javnih virov. Ker je Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije kot predvideni izvajalec novega zavarovanja opozoril na rokovno neizvedljivost novega zakona, je julija 2022 Državni zbor RS sprejel spremembe in dopolnitve v ZDOsk-A, ki so uveljavitev zakona zamaknili za leto dni. Na pobudo opozicijske stranke v Državnem zboru se bo začelo septembra 2022 zbiranje podpisov volivcev v podporo zahtevi za razpis zakonodajnega referendumu o spremembah zakona o dolgotrajni oskrbi.

4. VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU

Strokovna služba ZSSS za varnost in zdravje pri delu: Strokovne naloge na področju varnosti in zdravja pri delu sta opravljali izvršna sekretarka Lučka Böhm in do 2021 svetovalka Katja Gorišek. V letu 2021 je prišlo do povezovanja s pravno službo ZSSS glede enotnega tolmačenja predpisov.

E-novice ZSSS za delavske zaupnike za varnost in zdravje pri delu: V skladu s programskimi usmeritvami 8. kongresa ZSSS smo v strokovni službi ZSSS za varnost in zdravje pri delu zagotavljali strokovno podporo mreži izvoljenih svetov delavcev in delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu s praviloma tedenskimi e-novicami, ki so povzemale sporočila javnih kampanj na področju varnosti in zdravja pri delu, tolmačenja predpisov, informacije o rezultatih raziskav, obvestila o dogodkih, odgovore na vprašanja s terena ter o aktivnostih strokovne službe varnosti in zdravja pri delu za doseganje ciljev, opredeljenih v programskem kongresnem dokumentu. Naročnikom smo posredovali po letih naslednje število e-novic: 57 leta 2017, 64 leta 2018, 61 leta 2019, 79 leta 2020, 72 leta 2021 in 40 do avgusta 2022. Po izbruhu pandemije covid-19 se je skoraj polovica e-novic nanašala na nasvete in informacije o ukrepih za preprečevanje širjenja okužbe ter z njimi povezanim delovnopравnim položajem delavcev.

Spletne strani ZSSS na področju varnosti in zdravja pri delu: Zaradi obsega vsebin smo na področju varnosti in zdravja pri delu vzpostavili samostojno spletno stran ZSSS <https://zssszaupnikvzd.si/>. Vzpostavljena je bila tudi posebna spletna stran za e-učila na področju varnosti in zdravja pri delu http://www.naberi.si/znanje/delavski_zaupnik/.

Usposabljanje na področju varnosti in zdravja pri delu: V okviru Sindikalne akademije ZSSS smo izvajali usposabljanja za člane – tudi v okviru projekta Za krepitev socialnega dialoga (e-učila in e-izobraževanja).

Svetovanja sindikatom dejavnosti in sindikatom pri delodajalcih: priprava komentarjev na delodajalčeve predloge revizij izjave o varnosti z oceno tveganja.

Zastopanje interesov slovenskih delavcev do varnosti in zdravja pri delu na ravni Slovenije in na ravni EU: Vlada RS je po posvetovanju s socialnimi partnerji v ESS predstavnike ZSSS imenovala v posvetovalne organe na področju varnosti in zdravja pri delu (Lučka Böhm in Katja Gorišek):

- Svetovalni odbor Evropske komisije za varnost in zdravje pri delu (ACSH),
- Upravni odbor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU OSHA),
- Svet MDDSZ za varnost in zdravje pri delu (imenovan na podlagi ZVZD-1).

Delo pri predpisih:

- **Resolucija o nacionalnem programu varnosti in zdravja pri delu 2018–2027:** Strokovna služba ZSSS od leta 2017 dalje v okviru štiristranskega posvetovalnega Sveta MDDSZ za varnost in zdravje pri delu aktivno zastopa interes delavcev za varno in zdravo delo pri definiranju strateških dokumentov varnosti in zdravja pri delu – tako resolucije kakor obeh triletnih akcijskih programov za njeno izvajanje (2018–2020 in 2021–2023).
- **Analiza delovanja medicine dela v času epidemije covid-19, 13. marec – 31. maj 2020, in predlogi ZSSS za njeno sistemsko spremembo:** Predsedstvo ZSSS je junija 2020 analiziralo sistemske nedoslednosti v organizaciji medicine dela in predlagalo sistem medicine dela v javni službi.
- **Podnebne spremembe:** Predsedstvo ZSSS je na pobudo Sindikata Mladi plus 10. 9. 2019 oblikovalo stališča »Sindikati in podnebne spremembe – na mrtvem planetu ni delovnih mest«. Zavzeli smo se za družbeno pravično porazdelitev bremen zaradi podnebnih sprememb, ki objektivno škodijo delavcem, saj 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. V ZSSS smo uveljavljali načelo podnebne odgovornosti tudi kot partner pri projektu Za certifikat Družbeno odgovoren delodajalec^[6].

- **Pobude za spremembe predpisov:** ZSSS je v obdobju med 8. in 9. kongresom pripravila pobude za naslednje nove predpise:
 - spremembe Zakona o varnosti in zdravju pri delu (uvedba dovoljenja za izdelavo strokovnih podlag za izjavo o varnosti ter dovoljenja za usposabljanje delavcev za varno delo, obveznost dokumentacije o predhodnem varstvu, določitev osebnih podatkov delavcev, nujnih za oceno tveganja, sankcioniranje zlorab pri določanju delavskih zaupnikov,),
 - nov pravilnik o izdelavi izjave o varnosti z oceno tveganja,
 - nov pravilnik, ki naj omeji ročno premeščanje bremen,
 - nov pravilnik o preventivi v primeru epidemij,
 - nov pravilnik o preprečevanju psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu,
 - omejitve glede najvišje in najnižje temperature na delovnem mestu v času vročinskih valov in zagotavljanje temperaturnega udobja v prostorih in na prostem,
 - zaščita pred UV-žarki,
 - nove mejne vrednosti za nevarne kemikalije,
 - enaka zaščita delavcev kot pred karcinogeni tudi za reprotoksine na delovnem mestu,
 - dopolnitev Zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju za pravno podlago, da se sredstva zbrana z delodajalsko prispevno stopnjo za zdravstveno zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni smejo nameniti za projekte socialnih partnerjev za promocijo zdravja na delovnem mestu,
 - pravica do odklopa pri delu na daljavo,
 - pobuda za vzpostavitev on-line nacionalne digitalizirane evidence podatkov o varnosti in zdravju pri delu.

1. Pravilnik o poklicnih boleznih:

- **Strokovni odbor ESS za državno ureditev in javne zadeve za obravnavo osnutka pravilnika o poklicnih boleznih:** Ustanovljen je bil v okviru ESS, deloval pa je zgolj v letu 2018, ko je bil aprila 2018 v javni obravnavi predlog pravilnika. Vladna služba za zakonodajo je ocenila, da nekatere predlagane rešitve nimajo dovolj pravne podlage v ZPIZ-2, saj smejo biti pogoji za uveljavljanje pravic opredeljeni zgolj z zakonom in ne s podzakonskim aktom. Zaradi odstopa vlade Mira Cerarja je bil postopek njegovega sprejemanja prekinjen.
- **Pozivi ministrom za zdravje:** Predsednica ZSSS Lidija Jerkič je osebno obiskala vsakokratnega ministra za zdravje, da bi ga opozorila, da je pristojen za sprejem pravilnika o poklicnih boleznih. Učinek takega obiska pri ministru za zdravje Samu Fakinu v letu 2019 je bil v letu 2021 objavljen prevod v slovenščino Evropskih priporočil za diagnosticiranje poklicnih bolezni kot podlage za kriterije za priznavanje vseh poklicnih bolezni na seznamu.
- **Covid-19 kot poklicna bolezen:** Lidija Jerkič, predsednica ZSSS, je aprila 2020 prvič pozvala ministra za zdravje k razglasitvi covid-19 za poklicno bolezen. Leta 2021 je ETUC začel aktivnosti za vključitev covid-19 v seznam poklicnih bolezni, ki ga Evropska komisija priporoča članicam EU. V ZSSS smo priporočali zaposlenim, naj se odločijo za prostovoljno cepljenje proti covidu-19, zavračali pa smo pozive in predloge za obvezno cepljenje tistih, ki jih skrbi varnost cepiv. Tako smo januarja 2022 zavrnil predlog pravilnika o določitvi programa cepljenja in zaščite z zdravili za leto 2022 v javni obravnavi, ki je določal, da delodajalec v svoji izjavi o varnosti z oceno tveganja določi delovna mesta, na katerih naj bi bilo cepljenje proti covidu-19 obvezno. Pri tem smo opozorili na ustavno spornost take rešitve, saj zakon o nalezljivih boleznih covid-19 ne uvršča med obvezna cepljenja.

- **Predlog poslanca za pravno podlago v ZPIZ-2 za pravilnik o poklicnih boleznih, 2021:** S svojo analizo smo v ZSSS pomagali pri pripravi predloga poslanskega zakona za zadostno pravno podlago v ZPIZ-2 za pravilnik o poklicnih boleznih.
- **Pritožba ZSSS zoper Republiko Slovenijo zaradi kršitve Konvencije ILO št. 155 o varstvu pri delu, zdravstvenem varstvu in delovnem okolju, 17. 11. 2021:** Predsedstvo ZSSS se je oktobra 2021 odločilo na Mednarodno organizacijo dela (ILO) vložiti uradno pritožbo zoper Slovenijo, ki krši leta 1992 ratificirano konvencijo ILO št. 155, saj nima v predpisih določenega postopka za verifikacijo poklicnih bolezni. Administrativni svet ILO je pritožbo ZSSS obravnaval 25. 3. 2022 in ugotovil, da izpolnjuje vse potrebne zahteve za začetek postopka, ter imenoval tristranski preiskovalni odbor, zadolžen za njeno obravnavo. O začetku postopka je ILO obvestil tudi Vlado Republike Slovenije. Julija 2022 je ILO obvestil ZSSS, da je začasno ustavila postopek, ker je Vlada RS sprejela postopek poravnave. Poravnava na nacionalni ravni naj bi se začela jeseni 2022.

2. Kampanje varnosti in zdravja pri delu (VZD):

- **Kampanje ZSSS ob 28. aprilu – svetovnem dnevu VZD, ki ga je razglasil ILO, in hkrati mednarodnem delavskem spominskem dnevu na delavce, umrle zaradi poškodbe pri delu ali poklicne bolezni:** V ZSSS vsako leto na ta dan objavimo uradno statistiko o številu poškodb in o azbestnih poklicnih boleznih. Ker že od leta 1991 dalje ni uradne statistike o poklicnih boleznih, smo v ZSSS javnost seznanili vsaj z ocenami EU o pričakovanem številu poklicnih bolezni in številu umrlih glede na primerjave z državami, kjer taka statistika obstaja. Prav tako smo v aktivnostih ob tem dnevu na MDDSZ in MZ naslovili pozive za odpravo izpostavljenih tveganj za VZD delavcev^[7]. Vsako leto v ZSSS na nacionalni ravni izvajamo tudi kampanjo ETUC, saj vse, kar krepi VZD na ravni EU, krepi tudi VZD slovenskih delavcev.
- **Kampanja ZSSS in SDTS Tvoj sindikat zahteva omejitev ročnega premeščanja bremen^[8]:** Kampanja se je začela 14. 6. 2021 s ciljem prenove pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen. Ministrstvo za delo je pobudo sprejelo, pripravilo osnutek novega pravilnika upoštevajoč predloge ZSSS in SDTS ter sklenilo v letu 2022 imenovati delovno skupino za pripravo predloga pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen. Vanjo smo imenovali svoja predstavnika Lučko Böhm in Jerneja Jenka, SDTS pa predsednico sindikata v Mercatorju Tino Skubic. Tehniška varnostna stroka in medicina dela naj bi do septembra 2022 pripravili svoj predlog prilog novega pravilnika, v katerih naj bi se opredelilo omejitve pri ročnem premeščanju bremen. Pogajanja se nadaljujejo.
- **Evropske kampanje Zdravo delovno okolje, EU OSHA^[9]:** Z ozaveščanjem s pomočjo e-novic za mrežo delavskih zaupnikov in spletno stranjo smo aktivno sodelovali pri izvajanju vsakokratne evropske kampanje: Zdrava delovna mesta za vse generacije (2016–2017), Varno ravnamo z nevarnimi kemičnimi snovmi za zdrava delovna mesta (2018–2019) in Naredimo breme lažje za zdrava delovna mesta (2020–2022).
- **Kampanje ozaveščanja o poklicnih tveganjih:** Pridružili smo se ali smo izvajali lastne kampanje, kot so bile: Varno delo na soncu (2017), dve kampanji Ne smemo izgubljati časa (o smrtonosnosti izpušnih plinov dizelskih motorjev in o smrtonosnosti vdihljivega prahu kristalnega kremena, 2017)
- **Kampanje ETUC za novo zakonodajo EU na področju VZD:** Na nacionalni ravni smo v ZSSS aktivno vodili kampanje ETUC s posredovanjem in tolmačenjem pozivov vladi, ministrstvom, poslancem Evropskega parlamenta, javnosti. Lučka Böhm je bila polna članica stalnega Odbora za VZD ETUC in mreže sindikalnih strokovnjakov za VZD pri Evropskem sindikalnem inštitutu (ETUI):
 - STOP poklicnemu raku za določitev mejnih vrednosti poklicne izpostavljenosti za vsaj 50 najpogostejših karcinogenov na delovnem mestu,

- za določitev višje zaščite delavcev pred reprotoksini v okviru direktive 2004/37/ES o varovanju delavcev pred nevarnostmi zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem pri delu,
 - za novo direktivo o preprečevanju mišično-kostnih obolenj,
 - za novo direktivo o obvladovanju psihosocialnih obremenitev na delovnem mestu,
 - za uveljavitev delavskega interesa za VZD v procesu standardizacije.
- **Nagrade in priznanja Avgusta Kuharja^[10]:** V skladu s programskimi usmeritvami smo v ZSSS podpirali podelitev nagrad in priznanj Avgusta Kuharja za izjemne dosežke v stroki varnosti in zdravja pri delu kot metodo za širjenje dobre prakse.
- 3. Projektno delo:** V strokovni službi ZSSS za VZD smo sodelovali pri projektu ZSSS Za krepitev socialnega dialoga in drugih projektih.
- **Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec^[11]:** V letih od 2020 do 2022 smo bili v ZSSS partner pri projektu, katerega nosilec je Inštitut Ekvilib in ki se financira iz sredstev Evropskega socialnega sklada. Zasnovo certifikata je večkrat kritično obravnavalo predsedstvo ZSSS. Certifikat Družbeno odgovoren delodajalec je nov certifikat, ki temelji na smernicah mednarodnega standarda za družbeno odgovornost ISO 26000, katerega namen in cilj je izboljšanje družbeno odgovornega upravljanja v organizacijah in podjetjih v Sloveniji v odnosu do zaposlenih. S tem Slovenija vstopa v obdobje strateškega upravljanja družbene odgovornosti. Z naborom ukrepov ponuja delodajalcem priložnosti za izboljšanje na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, medgeneracijskega sodelovanja in pri vsebinah, kot so etično vodenje in nediskriminacija na delovnem mestu.

- [1] Glej zakon o prispevkih za socialno varnost (<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO984>)
- [2] Na primer od leta 2003 dalje za javne uslužbenke Krovni sklad javnih uslužbencev pri Modri si na podlagi kolektivne pogodbe za negospodarske dejavnosti v RS in zakona o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbenke (ZKDPZJU).
- [3] Vir: <https://www.gov.si teme/prostovoljno-dodatno-pokojninsko-zavarovanje/>
- [4] Vir: http://www.kapitalska-druzba.si/_files/5225/SODPZ%20LP%202020%20V5%20povzetek%20porocila.pdf
- [5] Vir: [https://www.kimdps.si/novice/publikacije-o-zdravju-12-skupin-delavcev-s-poklicnim-zavarovanjem in](https://www.kimdps.si/novice/publikacije-o-zdravju-12-skupin-delavcev-s-poklicnim-zavarovanjem-in)
<https://www.kimdps.si/raziskovalni-projekti/projekt-premik-analiza-zdravja-12-skupin-delavcev-s-poklicnim-zavarovanjem>
- [6] Glej <https://certifikatdod.si/>
- [7] Glej pozive ob 28. aprilu v seznamu e-novic na <https://zssszaupnikvzd.si/category/mreza/e-novice-zsss-za-delavske-zaupnike/>
- [8] Glej spletno stran kampanje <https://zssszaupnikvzd.si/kampanje/tvoj-sindikar-zahteva-omejitev-rocnega-premescanja-bremen/>
- [9] <https://osha.europa.eu/sl/healthy-workplaces-campaigns>
- [10] Glej <http://fundacija-avgustakuharja.si/>
- [11] Glej <https://certifikatdod.si/>

5. INFORMIRANJE IN KOMUNICIRANJE

V ZSSS smo v programske smernice za obdobje 2017–2022 med najbolj pomembne cilje na področju informiranja zapisali aktivno informiranje in obveščanje po celotni mreži ZSSS, krepitev in vzpostavljane novih orodij za komuniciranje ter enotno, usklajeno in dogovorjeno informiranje. Prav vse cilje smo na področju informiranja in komuniciranja aktivno zasledovali.

ZSSS komunicira preko različnih kanalov. Do zadnjega mandatnega obdobja so bili zagotovo najpomembnejši trije kanali: Delavska enotnost, spletna stran in interno komuniciranje. Vse smo nadgradili in dodelali, dodali smo še e-novice, Obvestila ZSSS ter Facebook stran, pri vseh kanalih pa smo predvsem pazili na zavedanje, da je vsak kanal namenjen svoji ciljni skupini. Samo s smiselno, kakovostno in aktivno uporabo kombinacije različnih kanalov dosegamo večje število v ciljnih skupinah, pri čemer prav posebno pozornost nujno namenjamo tudi osebnemu stiku. Prav slednji je bil zaradi epidemije covid-19 največji izziv na področju informiranja in komuniciranja.

5.1. DELAVSKA ENOTNOST

Delavska enotnost je časopis z najdaljšo tradicijo v Sloveniji. Prva številka je izšla novembra 1942 kot glasilo gibanja Delavska enotnost (letos torej praznujemo 80 let Delavske enotnosti!). Od leta 1997 Delavsko enotnost izdaja ZSSS. Osrednjo pozornost Delavska enotnost posveča položaju delavk in delavcev ter boju za njihove pravice in kolektivnemu dogovarjanju na državni, panožni, regionalni in podjetniški ravni. Delavska enotnost je izjemno pomemben vir informacij tako za sindikate kot člane in članice, med naročniki pa so tudi politiki, gospodarstveniki, znanstveniki in druga zainteresirana javnost.

Naklada vsem tiskanim medijem v Sloveniji in širše po svetu močno upada, in tudi Delavska enotnost za to ni imuna. A čeprav smo zaznali manjši padec, Delavska enotnost v zadnjih letih ostaja pomemben medij za delavske in sindikalno pomembne ciljne skupine. Ob zavedanju pomena Delavske enotnosti smo v mandatnem obdobju 2017–2022 izvedli kar nekaj sprememb, s katerimi smo želeli časopis približati obstoječim naročnikom in prepričati nove. Podobo Delavske enotnosti smo tako močno spremenili, jo modernizirali, predvsem pa smo delali na vsebini. Delavska enotnost je dobila nove sodelavce, nove vsebine in nove rubrike. Naš cilj je približati vsebine pričakovanjem, zahtevam in potrebam naših bralcev. Tu bi predvsem izpostavili praktične nasvete, kjer strokovni sodelavci ZSSS svetujejo članom, s čimer odgovarjamo na potrebe članstva in promoviramo delo ter osebnosti v naši organizaciji. Za zelo uspešne so se izkazale tudi rubrike *Obraz sindikata*, ZSSS svetuje in *Zaupnikov informator*. Več je intervjujev, k razgibanosti in zanimivosti prispeva tudi več foto- in grafičnega materiala.

V obdobju 2017–2022 smo v povprečju izdajali po 22 rednih števil in 8 tematskih Delavskih enotnosti na leto, pri čemer smo zasledovali aktualnost posameznih tem, potrebe članstva in tudi predloge sindikatov dejavnosti. Edina izjema je bilo leto 2020, ko smo ob prvem zaprtju zaradi izbruha epidemije covid-19 izpustili dve tematski in eno redno številko.

Tematska številka Delavske enotnosti



TEMATSKE ŠTEVILKE DELAVSKE ENOTNOSTI

V omenjenem obdobju smo nadaljevali tudi izdajanje tematskih števil o različnih sindikalnih, delavskih, družbenih, ekonomskih ipd. temah, povezanih s tem, kar ZSSS počne in predstavlja. Izdali smo tematske številke z naslovi: Vsi smo mi sindikat! (ZSSS) Plačni priročnik, Invalidi, Delo v tujini, Prihodnost dela, Alkohol in prepovedane substance, Pravna pomoč, ZSSS gre naprej (po kongresu) in 75 let DE, Pogodba o zaposlitvi (2017); Ekonomija za sindikaliste, Moj sindikat, Danes-jutri, Varovanje osebnih podatkov, Nadzorovanje delavk in delavcev, Davki in prispevki, Javno in zasebno (2018); Razbijamo mite!, Agencijsko delo, Usklajevanje dela in zasebnosti, Delavstvo, podnebne spremembe, sindikati, Mednarodna obzorja, Diskriminacija na trgu dela, Dostojna starost, Mladost je norost (2019); Razbijamo mite 2, Izobraževanje – Znanje za ravnanje, Svet po »koroni«, 30 let ZSSS, Za javno zdravstvo!, Od digitalizacije do prekarizacije (2020); Socialni dialog in krepitev delavske moči, Aktivno državljanstvo od A do Ž, Leto nevarnega življenja, Slovenija, socialna država?, Za boljši demografski sklad, Sejemo znanje, krepimo dialog, žanjemo napredek, Pravna država in delavske pravice, Odrast in iskanje družbenih alternativ (2021); Kam so šli vsi delavci in delavke?, V vrtincu družbene neenakosti, Grem(o) volit!, Delo na daljavo in pravica do odklopa, Draginga na pohodu in Širimo sindikalna obzorja.

5.2. SPLETNA STRAN ZSSS.SI

Spletna stran zsss.si je v obdobju 2017–2022 doživela korenito spremembo. V letu 2018 smo stran povsem nadgradili, jo predstavili na novo (Wordpress) platformo in najprej poskrbeli za njeno varnost, potem pa za prilagodljivost in možnost, da stran kadarkoli nadgrajujemo. Zaradi spremembe sistema na novo platformo in zaradi zastarelosti starega sistema smo številne vsebine prenašali ročno, kar je vzelo več mesecev časa. Vseeno pa smo s tem zagotovili kontinuiteto spletne strani in ohranili vse starejše vsebine.

Spletno stran smo vsebinsko povsem spremenili, saj smo iz nje naredili tako imenovano novičarsko stran. To pomeni, da so v ospredju aktualne in ažurne novice, pospremljene z menijsko podlogo, to so statične, strokovne vsebine, ki jih ZSSS zagotavlja in ki se ne spreminjajo tako hitro. V povprečju vnašamo po eno novico na dan, ločujemo jih v tri poglobitvene kategorije (ZSSS aktualno, ZSSS svetuje in ZSSS člani), posebej pa smo ustvarili tudi dodatne podstrani, ki informirajo o specifičnih aktualnih vsebinah (primer: Koronavirus) ali služijo za lažje delo mreže ZSSS (primer: Stališča ZSSS – na enem mestu).

Za spletno stran vseskozi skrbi urednik, posamezne statične menije ažurirajo strokovni sodelavci, novice vnašajo novinarji. Spletna stran ima v povprečju 20.000 unikatnih obiskov na mesec, torej 240.000 na leto, posamezne vsebine pa so bistveno bolj izpostavljene. Ob izbruhu koronavirusa in prvem zaprtju države je našo rubriko – Koronavirus, vzpostavljeno v manj kot 24 urah, v enem dnevu obiskalo preko 40.000 ljudi, kasneje pa še veliko več. Stran je postala vir ažurnih in kredibilnih vsebin tako za člane kot delavce na splošno, povzemali in navajali pa so nas tudi čisto vsi mediji.

Na spletni strani smo uvedli številne nove rubrike (kampanje, razlogi za včlanitev v sindikat, e-pristopna izjava, predstavitev in kontakte vseh sindikatov dejavnosti z možnostjo izdelave lastne podstrani, predstavitev sindikalnih pisarn ...), spletna stran se spreminja in raste iz dneva v dan, dodajajo se nove vsebine, odzema jo oziroma spreminjajo stare.

5.3. APLIKACIJA ZSSS – APP.ZSSS.SI

V letih 2021 in 2022 smo aktivno pripravljali novo aplikacijo app.zsss.si, ki je tehnično izvedena kot dodatna spletna stran in hkrati deluje kot povsem ločena aplikacija, do katere lahko dostopamo preko katerekoli mobilne naprave. Aplikacija, razvita v sklopu projekta Za krepitev socialnega dialoga, je bila postavljena na dinamičen način in omogoča nenehno in raznoliko nadgradnjo z enotnim ciljem: vzpostavitev CRM (customer relations management) orodja, ki bo na eni strani omogočalo ekskluziven dostop do ugodnosti, vsebin in storitev izključno za člane, na drugi pa mreži ZSSS bolj-

še sodelovanje s člani. Aplikacija app.zsss.si se tako razvija v smeri nove platforme, razvite posebej za člane in članice, ter prinaša pomembno digitalno dopolnitev vsebin in načinov našega dela ter dodatno storitev spletne strani zsss.si, s posebej razvitimi digitalnimi orodji, med katerimi velja izpostaviti težko pričakovano spletno trgovino, spletno učilnico, knjižnico in trgovino sindikalnih priročnikov, publikacij in Delavske enotnosti, e-bazo kolektivnih pogodb ter koledar izobraževanj in dogodkov, skupaj z možnostjo e-prijave in nakupa.

5.4. DRUŽBENA OMREŽJA, E-NOVICE, OBVESTILA ZSSS

V skladu s programskimi smernicami za mandatno obdobje 2017–2022 smo to začeli s pregledom obstoječih kanalov in predlogi za izboljšavo. Potem ko smo vzpostavili enotne skupine znotraj Outlook imenikov za ciljno interno obveščanje, smo takoj vzpostavili še sistem obveščanja mreže ZSSS, ki se mu lahko pridruži vsak, ne glede na status delovanja znotraj ZSSS. Obvestila ZSSS po mreži prenašajo aktualne novice, napovednike dogodkov in izobraževanj, predvsem pa mreži ZSSS omogočajo dostop do medijskih objav, ki prej ni bil mogoč.

Sistem obveščanja e-novic smo popolnoma spremenili, prenesli na nov sistem (Mailchimp), ki nam omogoča sodobno, pregledno in tudi že delno ciljno komunikacijo s prejemniki e-pošte. Ta bo v procesih digitalizacije ZSSS še stopnjevana, že sedaj pa imamo dva ločena sistema za obveščanje. Na eni strani vse člane sindikatov družine ZSSS, na drugi zainteresirano javnost (nečlane), ki se lahko prosto prijavijo na naši spletni strani. E-novice pošiljamo praviloma dvakrat mesečno, če imamo informacij več ali so te nujne, pa lahko e-novice pošljemo takoj. E-novice so na voljo vsem, tudi in predvsem sindikatom dejavnosti za hipno in nujno obveščanje. Skozi procese digitalizacije pa že razvijamo tudi ciljno komuniciranje preko e-novic s članstvom glede na to, v kateri sindikat dejavnosti sodijo ali katere interese imajo.

Med družbenimi omrežji aktivno uporabljamo Facebook, ki je postal zelo pomembno sredstvo komunikacije za ZSSS in svoj doseg povečal za petkrat. Čeprav imamo tako »le« nekaj čez 5000 sledilcev (začeli smo pri manj kot 1000), iz statistike obiska, interakcije pri posameznih objavah ter komentarjev in delitev objav vidimo, da dosegamo bistveno več ljudi. Naše objave dosežejo tudi preko 50.000 ogledov, na mesec povprečno prav tako dosežemo več deset tisoč ljudi.

Posebej pomembno se zdi poudariti, da na Facebooku ni prisotna samo ZSSS, pridružujejo se tudi številni sindikati dejavnosti (SGIT, SUS, SDPZ, SKEI, Mladi plus ...) in sindikati v podjetju (Lidl), s čimer mreža sindikalnih vsebin in informacij bistveno presega domet ZSSS in se v zadnjih letih močno širi.

Facebook je odigral bistveno vlogo tudi v času koronavirusa, ko je postal pomemben vir informacij, preko klepetalnika Facebook Messenger pa tudi izjemno pomemben stik posameznikov z nami.

5.5. MEDIJSKE OBJAVE IN ODNOSI Z MEDIJI

ZSSS preko sistema Kliping dnevno in ažurno spremlja svojo prisotnost v medijih, prav tako lahko dnevno, tedensko, mesečno in letno analiziramo prisotnost sindikalnih objav v medijih. V povprečju smo dosegali nekaj čez 4000 objav na letni ravni, iz česar sledi, da smo dnevno povprečno dosegli 10 objav. Seveda se številke spreminjajo iz dneva v dan, odvisno od teme in vsebin nekega obdobja, a medijsko smo bili izjemno aktivno prisotni. Vse objave iz medijev so dnevno na voljo mreži ZSSS, bodisi preko Obvestil ZSSS, bodisi preko lastnega dostopa za tiste, ki to želijo.

Posebej je potrebno izpostaviti, da ZSSS dosega zelo pozitivno medijsko podobo, redke izjeme so pristranske »medijske« hiše ter redke napake, ki se zgodijo na naši strani, kot je samovoljno sklicana novinarska konferenca ali izjave za medije, ki škodijo ugledu naše hiše.

V odnosih z mediji smo v obdobju 2017–2022 zasledovali princip, da smo sindikat vsi, torej da poskušamo vsebine komunicirati preko vseh komunikativnih, strokovnih in aktivnih sodelavcev ZSSS, sindikatov dejavnosti in sindikatov v podjetjih. Novinarje smo skušali usmerjati k pravi virom, na naši

strani pa pokazati, da nas je veliko, da pokrivamo ogromno vsebine in da smo pri svojem delu absolutno strokovni. Metoda se je obnesla, posebej pa je k pozitivni medijski prepoznavnosti prispevala ažurnost in strokovnost določenih posameznikov, pri čemer je največjo vlogo odigrala predsednica ZSSS.

Izvedli smo v povprečju 10 samostojnih novinarskih konferenc in poslali preko 30 izjav za javnost letno, še veliko več v sodelovanju z drugimi sindikalnimi centralami in sindikati dejavnosti. Aktivno in ažurno smo odgovarjali prav na vsa novinarska vprašanja, spet po principu sindikat smo vsi, torej na način iskanja kar najbolj raznolikih in kredibilnih sogovornikov.

Od leta 2021 smo strokovnjaki za »spletne« novinarske konference in imamo zagotovljena tudi vsa orodja za izvajanje hibridnih novinarskih konferenc.

5.6. PRENOVLJENA CELOSTNA GRAFIČNA PODOBA ZSSS

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo z namenom enotnega komuniciranja in enotne podobe v celoti pregledali, prenovili in posodobili celotno grafično podobo (CGP) ZSSS, pri čemer smo obdržali obstoječi logotip ZSSS in ga zgolj grafično obnovili, kar pomeni, da ima celotna organizacija na razpolago logotip v enotni podobi in različnih grafičnih oblikah, primernih za uporabo v vseh promocijskih in drugih materialih.

Izdali smo enoten CGP priročnik, ki pojasnjuje, ureja in zapoveduje uporabo enotne grafične podobe ZSSS na vseh dokumentih, kanalih in omrežjih, ki jih ZSSS uporablja. Vsa orodja, priročniki in prenovljeni dokumenti so na voljo za vse nivoje organiziranja ZSSS. Poenotili smo pristopne izjave, glave in podpise vseh uradnih dokumentov – prilagojene za vse nivoje organiziranja, poenotili smo podpise v elektronski pošti (več različic), pripravili enovito grafično podobo, ki smo jo uporabili v vseh promocijskih, informativnih in drugih kampanjah (prvi maj, dan odprtih vrat, #mojsindikat ...).

5.7. KAMPANJE IN AKCIJE

#mojsindikat

Kot že povedano, smo na področju informiranja in komuniciranja skozi celotno mandatno obdobje skušali zasledovati enotno podobo ZSSS in usklajen, enoten način komuniciranja. Prvi pomemben premik v to smer je bila kampanja #mojsindikat, ki smo jo začeli pred praznovanjem prvega maja 2018. Ideja kampanje je izhajala iz prepričanja, da smo vsi mi, vse naše aktivnosti, vsi sindikati dejavnosti in tisti v podjetjih, ZSSS in območja ena sama, pomembna, enotna organizacija, #mojsindikat. Da bi pokazali, kaj vse počnemo, smo uniformirali naše dejavnosti, promocijske materiale in vsebine in nastope pod skupno ključno besedo #mojsindikat. Z njo smo grafično in vsebinsko prebudili prikaz naše povezanosti in vključenosti v vse elemente družbe, ki smo jo kasneje nadgrajevali v kampanji Obrazi sindikata, preko nove brošure ZSSS, spletnih vsebin in objav na družbenih omrežjih.

5.8. PRAZNOVANJE PRVEGA MAJA

Praznovanja prvega maja so v prvih dveh letih zaznamovale skupne usmeritve, enotne smernice za govore, enotni plakati in enotna sporočila, kar je spet predstavljajo sledenje programskim smernicam v enotnosti in skupnih sporočilih povezane organizacije. Na praznovanja smo skušali preko privlačnih grafičnih vsebin in vključenosti kar največjega števila sindikatov dejavnosti privabiti kar največ ljudi, kar nam je tudi uspelo.

V letih 2020 in 2021 nam je koronavirus vzel možnost prvomajskih srečanj, kar smo skušali nadoknadi z večjo spletno prisotnostjo, bolj ciljano vsebino in nekoliko drugačnimi akcijami, med katerimi je bila zagotovo najbolj zanimiva akcija pošiljanja sindikalnih zahtev aktualni oblasti preko kartic, posredovanih v podjetja in v sindikalne pisarne.

Pri prvomajskih prireditvah smo vseskozi zasledovali idejo kampanje #mojsindikat, torej v ospredje postavljati vlogo, pomen, enotnost in raznolikost naše organizacije.

5.9. DAN ODPRTIH VRAT ZSSS

Leta 2019 smo uvedli dan odprtih vrat ZSSS, s katerim smo želeli še dodatno približati vse naše aktivnosti, storitve in strokovnjake zainteresirani javnosti, predvsem pa delavkam in delavcem, ki še niso včlanjeni v sindikat. Posebej uspešen je bil dan odprtih vrat leta 2019, ki smo ga posvetili pregledovanju plačilnih list po spremembi zakona o minimalni plači. Po pisarnah po celi Sloveniji smo imeli preko 1000 obiskov, več udeležencev je bilo nečlanov (razmerje nečlan – član cca. 60–40 %). Veliko je bilo tudi članov drugih sindikalnih central. Povprečna včlanitev novih članov je bila kar 10-odstotna.

5.10. INFO TOČKA

Kot posebej pomembno spremembo na področju informiranja velja omeniti tudi ureditev dodatne enotne vstopne info točke za vsa vprašanja. Na eno mesto se tako stekajo telefonski klici, vprašanja, ki jih prejmemo preko e-pošte in Facebook zasebnih sporočil ali kot odgovore na e-novice. Dodana vrednost info točke je baza potencialnih novih članov in dejstvo, da imamo pregled, komu in kdo odgovarja ter komu smo že odgovorili in ga lahko samo še povabimo k včlanitvi. Enotna info točka je še eden od pomembnih korakov k dolgoročnejšemu razvoju sistema CRM, ki nam bo omogočal digitalno, enovito in celovito obravnavo posameznega člana, spremljanje in prilagajanje aktivnosti ter komunikacijo z vsakim članom posebej ali skupinami, ki jih generiramo glede na predhodne interese, aktivnosti in sodelovanja.

6. IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

IZOBRAŽEVANJE IN USPOSABLJANJE

Področje izobraževanja je eno najbolj pomembnih področij delovanja kateregakoli sindikata. V programskih smernicah za mandatno obdobje 2017–2022 smo si tako zastavili visoke cilje, med katerimi smo izpostavili predvsem nadgrajevanje in krepitev sindikalnega izobraževanja, usposabljanje stroke, ozaveščanje ter izobraževanje članov sindikatov v ZSSS in večje informiranje mladih o delavskih pravicah in pomenu socialnega dialoga. Prav vse cilje smo v zaključenem mandatnem obdobju zasledovali in tudi precej uspešno dosegali, kljub velikim spremembam, ki jih je na področje izobraževanj prineslo zaprtje družbe zaradi epidemije in nezmožnost izvajanja izobraževanj v živo za daljše časovno obdobje.

SISTEM IZOBRAŽEVANJ IN USPOSABLJANJ V ZSSS

Sindikalno izobraževanje je eden od trdnih stebrov sindikalnega dela ZSSS že skozi vsa leta, tako da pglavitnih smernic predhodnega mandatnega obdobja, ko se je predsedstvo ZSSS zavezalo, da bo sindikalno izobraževanje sledilo ciljem krepitev sindikalne organizacije in članstva, strokovne in pogajalske usposobljenosti sindikalnih predstavnikov v postopkih pogajanj z delodajalci in vlado, usposobljenosti sodelovanja v makroekonomskih in političnih razpravah in uresničevanju ciljev sindikatov na vseh področjih družbe, nismo spreminjali.

Smo pa delo v mandatnem obdobju 2017–2022 začeli s posvetom s sindikati dejavnosti in drugimi zainteresiranimi, kjer smo pregledali program Sindikalne akademije, zbrali predloge za nove vsebine in nadgradnjo področja izobraževanja in uvedli sklad za izobraževanje ter ovrednotili delo vseh, ki v sklopu Sindikalne akademije izobražujejo. Pripravili, predlagali in sprejeli smo nov pravilnik za področje izobraževanja, ki je še dodatno prispeval k poenotenju in ureditvi izobraževalnega sistema ZSSS. Posebno pozornost smo z novim pravilnikom namenili nižji sindikalni akademiji, ki je sedaj članom in članicam še bolj dosegljiva (brezplačna), potrdili uvedbo e-izobraževanj in izobraževalnih timov ter sindikatom dejavnosti zagotovili dodatna, posebej prilagojena (t. i. tailor-made) izobraževanja.

Nadaljevali smo vsa izobraževanja iz sklopov Sindikalne akademije; na predhodnih temeljih izobraževanj in usposabljanj smo nadgrajevali delo, beležili udeležbo, izdajali potrdila, spodbujali aktivnosti in kreptili usposabljanja tudi za zaposlene v mreži ZSSS.

E-UČILNICA

Posebno pozornost smo namenili e-učilnici, ki je predhodno nastala v okviru projekta »Boljše poklicno zdravje delavcev z usposabljanjem delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu«, v mandatu 2017–2022 pa je doživela celovito prenovu v sklopu projekta »Za krepitev socialnega dialoga« ter z delom strokovnih služb ZSSS.

E-učilnica ZSSS je po zaključenem mandatu uporabniku prijazen, spletno podprt portal za pridobivanje novih znanj in veščin. Je z geslom zaščiten prostor, namenjen izobraževanju sindikalnih zaupnikov. Registrirani uporabniki lahko dostopajo do gradiv, oddajajo naloge, rešujejo kvize, diskutirajo preko forumov, klepetalnice itd. E-učilnica ZSSS omogoča pridobivanje znanj, veščin in informacij na vsakem koraku – doma, v službi, na poti, v tujini. Za dostop član potrebuje le internetno povezavo, uporabniško ime in geslo. Slednja dobi ob prijavi na e-izobraževanje.

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo razvili tri nove izobraževalne programe in e-gradiva za sindikalne zaupnike, s področja socialnega dialoga, varnosti in zdravja pri delu in vseživljenjskega učenja. Razvili smo tudi štiri nove izobraževalne programe in e-gradiva za člane, in sicer s področja delovnega časa, plačila za delo, varnosti in zdravja na delovnem mestu ter digitalizacije. Skupaj smo izvedli 44 e-izobraževanj, sestavljenih iz uvodnega srečanja in samostojnega e-izobraževanja v e-učilnici ZSSS (več v poglavju Projekti – Za krepitev socialnega dialoga).

Poudariti velja, da je bila tehnično dovršena e-učilnica ob razvitih e-vsebinah izjemno pomembno orodje v času epidemije covid-19, saj je zagotovila stik s članstvom in možnost izobraževanj tudi med zaprtjem celotne družbe.

NOVOSTI

Največjo novost mandatnega obdobja 2017–2022 zagotovo pomenita že omenjeni nadgradnji e-učilnice in izvajanje e-izobraževanj. Ne le, da smo aktivno delali na področju in se prilagajali vsem spremembam, v skladu s programskimi smernicami in potrebami naših članov smo posebno pozornost namenjali digitalizaciji, krepitvi digitalnih kompetenc, zagotavljanju e-vsebin in izobraževanju v e-okolju.

Veliko pozornost smo namenjali »tailor-made« izobraževanjem, torej izobraževanjem, ki so povsem prilagojena potrebam sindikatov dejavnosti, sindikatov v podjetjih ali zaposlenih v mreži ZSSS, s čimer smo želeli še dodatno promovirati in spodbujati aktivno udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih. Za posamezne sindikate dejavnosti smo tako pripravili izobraževanja na temo včlanjevanja (SKEI, SDPZ ...), dela z mladimi (SKEI), prekarnega in agencijskega dela ... (več v nadaljevanju – Poročilo o izvedenih izobraževanjih in usposabljanjih).

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo uvedli tako imenovani dualni sistem izobraževanj, ki ga uporablja tudi Evropski sindikalni inštitut (ETUI). Gre za sistem, ko vsako izobraževanje vodita strokovni sodelavec in trener – pomočnik oziroma tutor. Ta skrbi za nemoten potek izobraževanja, usmerja in zagotavlja pomoč strokovnjaku, ki usposabljanje izvaja, predvsem pa kot usposobljen tutor prepoznava potrebe udeležencev, skrbi za dinamiko in bistveno prispeva h kakovosti izvedenega izobraževanja.

Izobraževalne vsebine smo umestili v Delavsko enotnost, kjer smo uvedli posebno rubriko, prenovili smo spletno stran sindeks.si, poenotili sistem obveščanja in promoviranja izobraževanj preko koledarja objav na spletni strani zsss.si, obveščanja preko e-novic in Obvestil ZSSS. Izdali smo tudi posebno tematsko številko, namenjeno izobraževanju. Številka je izšla leta 2020, pod naslovom »Izobraževanje – Znanje za ravnanje«.

Uredili smo enoten in splošen elektronski naslov za vse prijave, informacije in obveščanje o izobraževanjih, prav tako smo uvedli možnost spletnih prijav, ki nam omogoča dodatno analizo podatkov, obveščanje udeležencev in krepitev baze podatkov o izobraževanjih za namene nadaljnjega obveščanja in promocije.

VLOGA PROJEKTOV V IZOBRAŽEVALNEM SISTEMU

Posebno vlogo v mandatnem obdobju 2017–2022 so za področje izobraževanj pomenili različni projekti, predvsem projekt Za krepitev socialnega dialoga (več v poglavju Projekti), ki so omogočili razvoj izobraževalnih orodij in vsebin, kot so: nadgradnja in razvoj e-učilnice, nadgradnja in razvoj e-priročnikov, izvajanje usposabljanj tudi v času zaprtja družbe (celovit razvoj sistema e-izobraževanj), projekti pa so nam prav tako zagotovili številne nove, strokovne vsebine, informacije in znanja.

MLADI IN IZOBRAŽEVANJE

V skladu s programskimi smernicami za obdobje 2017–2022 smo veliko pozornost namenjali mladim in izobraževalnim vsebinam zanje. Aktivno smo sodelovali s Sindikatom Mladi plus, preko katerega so sindikalne vsebine našle pomemben prostor v izobraževalnih sistemih (srednje šole) preko obveznih izbirnih vsebin. Sindikat je prav tako izvajal številna izobraževanja in usposabljanja za mlade preko lastnih projektov. V ZSSS smo posebno pozornost namenjali tudi posebnim predavanjem za aktivacijo mladih v sindikate dejavnosti (Kako nagovoriti mlade? Nove metode aktiviranja članov), ki smo jih izvajali tako v sklopu Sindikalne akademije kot posebej prilagojene za potrebe sindikatov dejavnosti in tudi sindikatov v podjetju.

MEDNARODNO SODELOVANJE

Bistveno smo okrepili sodelovanje z Evropskim sindikalnim inštitutom, postali njegov kredibilni partner pri pripravi in izvedbi številnih izobraževanj in usposabljanj. S tem si nismo le zagotovili dostopa do novih znanj, veščin in informacij, našim članom in članicam ter vsem sindikalnim predstavnikom smo zagotovili bistveno širši nabor mednarodnih izobraževanj, ki se jih lahko udeležujejo, kar se je pokazalo tudi v večji udeležbi na tovrstnih izobraževanjih kot v preteklem mandatnem obdobju.



Unions say YES to revitalization – Delavnica o krepitvi zastopanosti mladih v sindikatih (v sodelovanju z ITC-ILO, ZSSS in Sindikatom Mladi plus)

IZVEDENA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA

IZOBRAŽEVANJA V ŽIVO – SINDIKALNA AKADEMIJA

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo izvedli preko 30 izobraževanj Sindikalne akademije, ki so potekala v živo in na zelo različnih lokacijah po Sloveniji (Ljubljana, Maribor, Celje, Nova Gorica, Škofja Loka ...), s čimer smo se želeli posebej približati članstvu in potrebam ter željam območnih organizacij. Izobraževanja so vključevala naslednje teme: Upravljanje in evidenca članstva, Socialni dialog, Kako nagovoriti mlade (nove metode aktiviranja članov), ABC zakonodaja, Tehnike pogajanj, Varstvo osebnih podatkov, Delovni čas, Prekarne oblike zaposlitve, Migranti in napoteni delavci, Varnost in zdravje pri delu, Kazenska odgovornost delodajalcev, Pogodba o zaposlitvi, Kolektivne pogodbe, Sindikalni aktivizem in nove metode včlanjevanja, Sindikalno gibanje skozi čas, Upravljanje sindikalne članarine, Atipični pogoji dela, Mobing, Soupravljanje, Reševanje delovnopравnih sporov, Zagotavljanje varnosti in zdravja na delovnih mestih, Ekonomija za sindikaliste, Agencijsko delo, Komunikacija.

V povprečju je bilo na izobraževanjih po 20 udeležencev, na nekaterih bistveno več. Med najbolj obiskanimi so bila predavanja na temo reševanja delovnopравnih sporov, mobinga, delovnega časa in komunikacije. Tudi ankete, izvedene na vseh izobraževanjih, so nam potrdile prepričanje, ki izhaja iz večje udeležbe na določenih izobraževanjih, to je želja udeležencev po konkretnih, jasnih in praktičnih izobraževalnih vsebinah.

Te smo dodatno nadgradili tudi s povsem novim izobraževanjem pod naslovom »Kaj delamo?«, ki je predstavljalo delo ZSSS, njene mreže in članov in ki ga je večinoma vodila predsednica ZSSS. Izo-

braževanje je bilo izjemno priljubljeno in smo ga večkrat ponovili, z njim pa dodatno približali delo in prioritete organizacije našemu članstvu.

E-IZOBRAŽEVANJA in WEBINARJI

S pojavom koronavirusa in zaprtjem družbe so izobraževanja začasno zastala, potem pa smo jih predstavili na splet in tako hitro ponovno vzpostavili aktivni stik s članstvom ter zagotovili pomembne sindikalne vsebine. Poleg načina izvedbe (spletno) smo razmeram prilagajali tudi vsebine. Med temi velja izpostaviti spletno izobraževanje ETUI: »Vloga in položaj sindikatov pri premagovanju učinkov COVID-19 na zaposlovanje«.

Preko e-učilnice in v sklopu projekta Za krepitev socialnega dialoga so potekala izobraževanja za sindikalne zaupnike in člane s področja socialnega dialoga, vseživljenjskega učenja, varnosti in zdravja pri delu, digitalizacije, plačila za delo in delovnega časa. Izobraževanja so sestavljena iz uvodnega srečanja, ki je potekalo v živo, ko je bilo to možno, sicer pa preko aplikacije MS Teams. Uvodnemu srečanju sledi 14- oz. 8-dnevno samostojno izobraževanje v e-učilnici: www.eucila-zsss.si. Izvedli smo 44 e-izobraževanj: 24 e-izobraževanj za sindikalne zaupnike in 20 e-izobraževanj za člane. Izobraževanja, ki so nastala v okviru projekta, se izvajajo naprej tudi po zaključku projekta.

Spletni seminarji oz. t. i. webinarji so namenjeni kratki predstavitvi določene teme, kateri sledi kratka razprava udeležencev. Trajanje je omejeno na 50–90 minut, lahko kot kratko predavanje ali v obliki okrogle mize s krajšimi prispevki različnih govorcev in razpravo.

Ta način nam je omogočal obravnavanje aktualne tematike, hitro odzivnost in širjenje naših stališč. Odziv na to obliko izobraževanj je bil zelo pozitiven, kar je potrdilo tudi veliko število prijav in udeležencev. Zajeli smo naslednje teme in aktualne dogodke, vsebine: Dan človekovih pravic (44), Varnost in zdravje pri delu – psihosocialna tveganja (38), Delo v času COVID-19 (42), Plače v času COVID-19 (50), Minimalna plača (48), Kdo so platformni delavci? Kaj je delo na zahtevo? (15), Platformno delo – sanjska fleksibilnost ali izkoriščanje najšibkejših? (40).

DRUGA IZOBRAŽEVANJA

Z namenom opolnomočenja članstva je Sindikalna akademija v sodelovanju z zunanjim predavateljem izvedla tri izobraževanja na temo digitalizacije, varnosti na internetu in predvsem pridobitve in uporabe digitalnega potrdila in digitalnega podpisa. Izvedli smo izobraževanje za zaposlene »Medosebni odnosi – od nosa naprej«. Zaposleni ZSSS so prav tako sodelovali pri aktivnostih svetovalnih središč v okviru Tednov vseživljenjskega učenja in Dnevov svetovalnih središč.

Pomembna novost na področju izobraževanja je sodelovanje v sklopu regijskih mrež, ki so nastale v okviru projekta »Za krepitev socialnega dialoga«. Ustanovljenih je bilo 11 regijskih mrež, katerih glavni namen je krepiti sodelovanje ZSSS s ključnimi deležniki na področju vseživljenjskega izobraževanja odraslih.

V sodelovanju s svetovalnimi središči ISIO smo izvedli izobraževanja, prilagojena za skupine delavcev, članov ZSSS, in za sindikalne zaupnike. Vsebinsko smo izobraževanja, ki jih izvajajo središča ISIO, lahko prilagodili in dopolnili s sindikalnimi vsebinami; tako smo npr. 30-urnemu izobraževanju IKT (informacijsko komunikacijska tehnologija), ki ga je za sindikalne zaupnike izvedel RIC Novo mesto, dodali predstavitev baze kolektivnih pogodb, predavanje o vsebini zapisnikov in predavanje Delavski predstavnik – sindikat in sindikalni zaupnik.

Kljub številnim izzivom, ki jih je prinesla koronakriza, smo v ZSSS na področju izobraževanja zasledovali zastavljene programske smernice in izpeljali programe izobraževanj in usposabljanj v obsegu, večjem od preteklih let. Pri tem smo povsem spremenili sistem, uvedli e-izobraževanja, nadgradili e-učilnico, intenzivno delali za digitalno pismenost sindikalnih zaupnikov in članstva ter krepili lastne digitalne kompetence, brez katerih delovanje v zadnjih letih enostavno več ni mogoče.

7. PROJEKTI

Projekti, ki jih izvajamo v ZSSS, pomembno prispevajo k vsebini našega dela, pridobivanju informacij, vsebin, partnerstev in financ, pogosto naše razmišljanje postavljajo izven običajnih okvirov, ko nas silijo ustvarjati nove projekte, ideje in pobude.

Mandatno obdobje 2017–2022 smo začeli z jasno vizijo ustanovitve enotne projektne pisarne, ki bo koordinirala obstoječe projekte, iskala nove in krepila sodelovanje z zunanjimi in notranjimi partnerji, vse z namenom krepitve strokovnih, finančnih, vsebinskih in projektnih dimenzij sindikalnega dela in razvoja. Idejo smo realizirali, po dveh letih pa žal delno opustili zaradi pomanjkanja kadra na ZSSS. Kljub temu smo prijavi in uspešno realizirali številne projekte.

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo bili nosilci projekta **ZA KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA (zaključeno oktobra 2021)**.

Glavni cilj projekta Za krepitev socialnega dialoga je bil krepiti usposobljenost članov ZSSS za učinkovitejše sodelovanje v procesih socialnega dialoga, s poudarkom na področju poznavanja ter uveljavljanja pravic zaposlenih na trgu dela, pridobivanja temeljnih in poklicnih kompetenc ter varovanja in ohranjanja zdravja. Ciljne skupine projekta so bili zaposleni v ZSSS, sindikalni zaupniki in celotno članstvo – delavke in delavci. Najpomembnejši rezultati: 44 e-izobraževanj, spletna baza kolektivnih pogodb, e-učilnica, regijske mreže ZSSS, spletna baza kolektivnih pogodb, aplikacija ZSSS.

V projektu smo razvili tri izobraževalne programe in e-gradiva za sindikalne zaupnike, s področja socialnega dialoga, varnosti in zdravja pri delu in vseživljenjskega učenja. Izvedli smo 24 e-izobraževanj, sestavljenih iz uvodnega srečanja in štirinajstdnevnega samostojnega e-izobraževanja v e-učilnici ZSSS.

Iz izkušenj in povratnih informacij udeležencev ter izraženih potreb na terenu smo razvili e-izobraževanja za člane na teme: Delovni čas, Plačilo za delo, Moj računalnik ne grize ter Varnost in zdravje na delovnem mestu. Vse štiri teme smo izvedli petkrat, skupaj 20 e-izobraževanj.

V projektu smo vzpostavili 11 regijskih mrež, katerih namen je bil krepiti sodelovanje s ključnimi deležniki na področju vseživljenjskega učenja v posamezni regiji. Z mrežami smo želeli člane informirati in jim približati možnost vključitve v (brezplačna) izobraževanja. V sodelovanju s svetovalnimi središči ISIO smo izvedli izobraževanja, prilagojena za skupine delavcev, izvedli smo dogodke, okrogle mize ... Partnerstvo je rezultate obrodilo z dogodkom Dan za znanje, katerega namen je bil promocija pomena izobraževanja in usposabljanja zaposlenih za dvig kompetenc ter informirati in svetovati v podjetjih o možnostih izobraževanja zaposlenih.

V projektu je ZSSS razvila elektronsko bazo (e-bazo) kolektivnih pogodb: <https://kp-zsss.si/>. Gre za edinstven sistem, ki na enem mestu omogoča zbir veljavnih kolektivnih pogodb dejavnosti in njihovo medsebojno primerjavo. E-baza vsebuje kolektivne pogodbe zasebnega in javnega sektorja. Glede na vsebino in način delovanja je v pomoč pogajalcem, ki se pogajajo za sklenitev katerekoli kolektivne pogodbe, sindikalnim zaupnikom in delavcem, ki lahko hitro in pregledno pridobijo podatke o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, ne nazadnje pa tudi raziskovalcem in drugim zainteresiranim na trgu dela.

V zadnji fazi projekta smo razvili aplikacijo, prilagojeno za mobilne naprave: <https://app.zsss.si/>. Ta je uporabniku dostopna na računalniku, tablici in mobilnem telefonu. Omogoča dostop do spletnih strani ZSSS, produktov projekta, novic z različnih področij, informacij s področja trga dela, priročnikov in zgibank ZSSS. V koledarju dogodkov lahko uporabnik spremlja aktualne dogodke, izobraževanja in se nanje prijavi. Uporabniku omogoča dostop do kontaktov njemu najbližje območne pisarne ZSSS.



Zaključna konferenca projekta Za krepitev socialnega dialoga, oktober 2021

V vseh preostalih projektih smo sodelovali kot partnerji:

FAIR POSTING (zaključen 2018)

V ZSSS smo 1. 1. 2017 pričeli izvajati dveletni projekt Fair Posting oz. Poštena napotitev, ki ga sofinancira Evropska komisija. Nosilec projekta je nemška sindikalna centrala DGB z njihovo mrežo svetovalnic za napotene delavce Faire Mobilität. Partnerji v projektu so bili (poleg ZSSS) še hrvaška zveza sindikatov SSSH in bolgarska konfederacija sindikatov CITUB. V okviru projekta smo vzpostavili mednarodno mrežo svetovalnih kompetenčnih centrov z namenom, da s koordiniranim delom med temi centri in svetovalci mreže Faire Mobilität ter z vključevanjem še drugih akterjev na trgu dela, kot so pri nas IRSD, ZZZS, ZRSZ, FURS ..., dosežemo višjo raven tako ozaveščenosti o pravicah kot tudi zaščite napotenih delavcev. Pred tem smo v ZSSS že pet let intenzivno ter uspešno delovali na področju napotenih delavcev, z vzpostavitvijo svetovalnega centra za napotene delavce pa smo to bogato prakso le nadaljevali in jo nadgradili.

FAIR WORKING CONDITIONS (zaključen 2020)

Pri tem projektu je šlo za nadaljevanje projekta Fair Posting še za dve leti, in sicer s podobnim konceptom ter z nekoliko spremenjeno oziroma razširjeno mrežo svetovalnih centrov. Ponovno je bila nosilec projekta nemška sindikalna centrala DGB z mrežo svetovalnic v Nemčiji Faire Mobilität. Poleg DGB so konzorcij tega projekta sestavljale še sindikalne organizacije iz Hrvaške (SSSH), Madžarske (VASAS), Poljske (OPZ), Romunije (BNS) in Slovenije (ZSSS). Novost tega projekta v primerjavi s prejšnjim je bila tudi ta, da so svetovalni centri bili specializirani za posamezne sektorje oz. panoge. Tako smo bili v ZSSS specializirani za mednarodni cestni prevoz.

V državah pošiljateljicah so bili vzpostavljeni ali pa so nadaljevali delo svetovalni centri, ki so skrbeli za to, da se napotene delavce obvešča o njihovih pravicah, obveznostih, pogojih za opravljanje dela, tako na nemškem trgu dela kot tudi v EU. Pri tem so informacijski centri sodelovali tudi s svetovalci mreže Faire Mobilität, ki so zagotavljali strokovno pomoč pri uveljavljanju morebitnih zahtevkov do delodajalcev.

NETWORK FOR FAIR POSTING (zaključek 2022)

Pri tem projektu gre za nadaljevanje projekta Fair Working Conditions za 18 mesecev, z nespremenjenim konceptom dela in mrežo svetovalnih centrov. Nosilec projekta je ponovno nemška sindikalna centrala DGB z mrežo svetovalnic v Nemčiji Faire Mobilität. V konzorciju projekta so še sindikalne organizacije iz Hrvaške (SSSH), Madžarske (VASAS), Poljske (OPZ), Romunije (BNS) in Slovenije (ZSSS). Poleg tega so v ta projekt vključeni še številni pridruženi partnerji, kot so to pri nas IRSD, ZZSZ, ZRSZ in OZS.

V državah pošiljateljicah svetovalni centri skrbijo za to, da se napotene delavce obvešča o njihovih pravicah, obveznostih, pogojih za opravljanje dela, tako na nemškem trgu dela kot tudi v EU. Pri tem informacijski centri sodelujejo s svetovalci mreže Faire Mobilität, ki zagotavljajo strokovno pomoč pri uveljavljanju morebitnih zahtevkov do delodajalcev za delo, ki ga napoteni delavci opravijo v Nemčiji.

CERTIFIKAT DRUŽBENO ODGOVOREN DELODAJALEC (zaključek 2022)

Projekt se je osredotočal na družbene in okoljske izzive ter podjetjem in organizacijam ponujal ukrepe, ki zmanjšujejo negativne in povečujejo pozitivne vplive na gospodarstvo, družbo in okolje. Certifikat preko nabora ukrepov ponuja delodajalcem priložnosti za izboljšanje na področju usklajevanja zasebnega in poklicnega življenja, varnosti in zdravja na delovnem mestu, medgeneracijskega sodelovanja in pri vsebinah, kot so etično vodenje in nediskriminacija na delovnem mestu. Na takšen način se v posameznih podjetjih izboljšujejo delovni pogoji. Certifikat se še vedno podeljuje.

MAN IN CARE (MiC) (zaključek 2022)

Podporno delovno okolje za moške pri usklajevanju dela in skrbstvenih odgovornosti – MiC je bil evropski triletni projekt, ki je združil 11 nacionalnih organizacij – univerz, socialnih partnerjev in nevladnih organizacij. Namen projekta je bil uveljavitev in širjenje modelov dobrih praks za izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter zmanjšanje spolne neenakosti pri usklajevanju v delovnih okoljih.

DiDaNet (DIGITAL DANUBE NETWORK) (zaključek 2021)

Projekt je bil posvečen temi digitalizacije v povezavi z izzivi in priložnostmi, ki izhajajo iz razvoja na trgu dela. Cilj projekta je bil prispevati k pravičnim delovnim razmeram v državah Podonavja s sodelovanjem socialnih partnerjev in tako preprečiti negotove delovne pogoje in vse večji beg možganov iz teh držav.

BOARD LEVEL PARTICIPATION (zaključek 2020)

V tem projektu je ZSSS prispevala raziskavo in podatke o stanju delavske participacije v podjetjih v Sloveniji, s posebnim poudarkom na sodelovanju predstavnikov zaposlenih v organih vodenja oziroma odločanja. Projekt je zbiral podatke številnih držav (Balkan, Španija, Portugalska, Poljska, Češka ...) in jih ob zaključku zbral v enotno poročilo.

Projekt REBALANCE (Strategije sindikatov in dobre prakse, ki podpirajo usklajevanje dela in družine)

Projekt je potekal med letoma 2017 in 2019, koordinirala ga je Evropska konfederacija sindikatov (ETUC). Poleg ZSSS je pri projektu sodelovalo še devet drugih evropskih držav. ZSSS je v projektu pripravila nabor dobrih praks s področja usklajevanja dela in družine, ki so rezultat dogovora med socialnimi partnerji, nacionalno poročilo »Trade unions strategies and good practice to promote work-life balance – Country Case Study Slovenia«, izvedla posvet s sindikalnimi predstavniki, sodelovala pri pripravi končnega poročila in na zaključni konferenci projekta.

Projekt MOJE DELO. MOJA POKOJNINA

Na povabilo MDDSZ smo v letih 2019 in 2020 sodelovali pri projektu Moje delo. Moja pokojnina. Projekt je opozarjal na problem pokojninske vrzeli med ženskami in moškimi ter preučil njene glavne vzroke in značilnosti. Sodelovali smo v strokovni komisiji, na študijskem obisku, na zaključni konferenci in pri diseminaciji rezultatov projekta.

TRADE UNIONS FOR A FAIR RECOVERY (v teku, zaključek predviden za 2023)

Trade Unions for a Fair Recovery je zadnji pridobljeni in še vedno aktivni projekt ZSSS, ki nam zagotavlja sredstva za izvajanje aktivnosti socialnega dialoga, predvsem pa za digitalizacijo našega delovanja z namenom boljšega in lažjega doseganja obstoječih in potencialnih članov.

Več o vsebini, obsegu, ciljih in rezultatih posameznih projektov: <https://www.zsss.si/projekti/>.

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo aktivno delali pri zbiranju informacij o morebitnih novih razpisih in projektih, iskali možnosti sodelovanja, povezovanja in novih partnerstev. Zelo pomembno je bilo okrepljeno sodelovanje z ETUC in ETUI, s katerima smo sodelovali v pripravi manjših projektov ali raziskav na določene bolj specifične teme (na primer platformno delo); zelo dobro sodelovanje smo razvili z avstrijskimi sindikati, tradicionalno dobro smo sodelovali tudi v mreži Solidarnost, kjer smo v mandatnem obdobju prijavi še dva uspešna projekta v manjšem obsegu. Vzpostavili smo partnerstvo s Centrom za proučevanje organizacij in človeških virov Fakultete za družbene vede, katerega rezultat sta že dve oddani prijavi na razpise in ki lahko pomeni temelj in izhodišče projektnega in raziskovalnega dela za ZSSS v prihodnje.

Kljub dejstvu, da v praksi projektna pisarna ni preživela mandatnega obdobja, smo vzpostavili enotno vstopno in izstopno točko ZSSS za projekte, preko katere smo sodelovali tudi s sindikati dejavnosti. Posebej uspešno je bilo projektno sodelovanje s Sindikatom Mladi plus.

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo z različnimi partnerji pripravili številne projektne prijave, nekatere uspešne (Trade Unions for a fair recovery), druge spet ne. Prijava na Javni razpis za sofinanciranje vključevanja oseb, ki so pred izgubo zaposlitve, v ukrepe na trgu dela – pripravljeni na spremembe, v letih 2019, 2020, 2021 in 2022, ki smo jo pripravili skupaj z GZS in izobraževalnimi inštitucijami, je bila ena izmed neuspešnih, saj je sredstva – zaradi dejstva, da je več prijaviteljev prejelo enako število točk – razdelil žreb, vendar smo med prijavo pripravili vsebinsko celovito, zanimivo, kreativno in strokovno idejo, ki jo v prihodnje lahko realiziramo. Enako velja za prijavo drugih projektov (krepitev socialnega dialoga, platformno delo), ki, čeprav nerealizirane, ostajajo pomembno gradivo in vsebina za nadaljevanje projektnega dela ZSSS.

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo uspešno prestali tudi evropsko revizijo na projektu iz leta 2014 (Junaki zaposlovanja). Poskrbeli smo za zagotovitev vse potrebne dokumentacije in dokazil o izvedbi projektnih aktivnosti mednarodni revizorski ekipi, tako da smo v celoti upravičili projektne aktivnosti in prejeta projektna sredstva. Izkušnja je bila za nas pomembna predvsem z vidika potrditve dejstva, da projektne aktivnosti izvajamo korektno, transparentno in v skladu s standardi in predpisi.

8. TERITORIALNE OBLIKE DELA

8.1. Uvod

Teritorialne oblike in regije ZSSS (v nadaljevanju: teritorialne oblike) so oblika sindikalne organiziranosti ZSSS za izvajanje nalog ZSSS na teritorialni ravni, ki so določene z akti in sklepi pristojnih organov ZSSS.

V teritorialnih oblikah izvajamo predvsem naloge pomoči pri organiziranju sindikatov v družbah, zavodih ..., naloge pridobivanja in včlanjevanja novih članov v sindikate, člane ZSSS, nudenje pravne in druge strokovne pomoči, nadzor nad izvajanjem kolektivnih pogodb v družbah in zavodih, organizacijska in strokovna pomoč pri stavkah in drugih oblikah sindikalnega boja in druge naloge, določene v aktih ZSSS. Teritorialne oblike te naloge izvajajo v sodelovanju s sindikati, člani ZSSS, samo za njihove člane in njihove organizacijske oblike delovanja v družbi ali zavodu.

Čeprav se teritorialne oblike med seboj razlikujejo po velikosti teritorija, številu članov, številu zaposlenih, strukturi članov po dejavnostih, izobrazbeni strukturi in delovnih mestih zaposlenih, se je delo v teritorialnih oblikah opravljalo s ciljem zagotavljanja enakih standardov in pogojev tako za zaposlene, ki delo opravljajo v teritorialnih oblikah, kot za člane in sindikalne zaupnike, ki jim nudijo sindikalno in strokovno pomoč.

8.2. POSTOPEK REORGANIZACIJE TERITORIALNIH OBLIK ZSSS V OBDOBJU 2018–2021

Predsedstvo ZSSS je na 10. seji dne 12. 6. 2018 sprejelo nov Akt o teritorialni organiziranosti ZSSS in s tem pričelo reorganizacijo teritorialnih oblik. Namen reorganizacije je bil poenotiti in optimizirati delo ter spremeniti vodenje teritorialnih oblik.

V letu 2018 se je večina sodelavcev iz teritorialnih oblik prezaposlila na ZSSS, pri čemer se njihov delovnopравни položaj ni spremenil. Pravice iz sklenjenih pogodb o zaposlitvi so ostale v veljavi še naprej. Tudi kraj opravljanja dela je ostal enak kraju, kjer so zaposleni opravljali svoje delo na dan sprejema tega akta.

Teritorialne oblike so ohranile status pravnih oseb s premoženjem in organi:

- konferenca,
- nadzorni odbor,
- izvršni sekretar za teritorialno organiziranost.

Izvršni sekretar za teritorialno organiziranost je prevzel organizacijo, razporejanje in vodenje izvajanja vsebinskih in drugih nalog teritorialnih oblik in s tem nadomestil delo in funkcijo sekretarjev območnih organizacij. Po imenovanju generalnega sekretarja ZSSS v letu 2019 so bile pristojnosti in naloge izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost prenesene na generalnega sekretarja ZSSS. Akt o teritorialni organiziranosti je bil torej v tem delu spremenjen. Reorganizacija teritorialnih oblik je bila v celoti zaključena konec leta 2021, ko so se v ZSSS zaposlili vsi sodelavci iz teritorialnih oblik, Akt o teritorialni organiziranosti pa je pričel v celoti veljati za vse teritorialne oblike.

8.3. STRUKTURA IN ŠTEVILO ZAPOSLENIH

Zaposleni v ZSSS, ki delo opravljajo v teritorialnih oblikah ZSSS, v skladu s Pravilnikom o organizaciji in sistemizaciji delovnih mest v ZSSS opravljajo delo na delovnih mestih, ki so vezana na tri področja dela, in sicer na področje dela s člani, strokovno področje in splošno področje. 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 strokovnem področju dela sodelujemo še z odvetniki, na splošnem področju pa z računovodskimi servisi.

TO/Območje	Število zaposlenih/DM 20	Število zaposlenih/DM 21	Odvetniki/ računovodja 20/21
Regijska organizacija vzhodne Slovenije	1 sekretarka	1 sekretarka	1 odvetnik
OO ZSSS Spodnje Podravje	1 poslovna sekretarka/ računovodkinja	1 poslovna sekretarka/ računovodkinja	
OO ZSSS Podravje in Koroška	2 sekretarki, 1 terenski organizator, 1 pravni zastopnik delavcev, 1 informatik	2 sekretarki, 1 terenski organizator, 1 pravni zastopnik delavcev, 1 informatik	1 odvetnik
OO ZSSS Savinjska	1 sekretarka	1 sekretarka	1 računovodja
Osrednja Slovenija	1 poslovna sekretarka, 1 poslovni sekretar/ terenski organizator, 1 terenska organizatorka, 1 strokovni sodelavec za pravne zadeve 2 pravna zastopnika delavcev, 1 sekretarka	1 poslovna sekretarka, 1 poslovni sekretar/ terenski organizator, 1 terenska organizatorka, 3 pravni zastopniki delavcev, 1 sekretarka	1 računovodja
Dolenjska, Posavje in Bela krajina	3 sekretarji (1. za ½ d. č.), 1 sekretarka/ poslovna sekretarka	3 sekretarji (1. za ½ d. č.), 1 sekretarka/ poslovna sekretarka	1 odvetnik
Primorska in Notranjska	2 sekretarja	2 sekretarja	1 odvetnik
OO ZSSS Gorenjska	2 sekretarja, 1 sodelavka - javna dela	1 sekretarka, 1 sodelavka - javna dela	1 računovodja
SKUPAJ:	24	23	6

V Regijski organizaciji vzhodne Slovenije je zaposlena ena sodelavka na delovnem mestu sekretarka teritorialne oblike, na pravnem področju dela s člani pa sodelujemo z odvetnico.

V OO ZSSS Podravje in Koroška je bilo v obdobju 2020–2021 zaposlenih pet sodelavcev, na pravnem področju pa sodelujemo tudi z odvetnikom/odvetnico. Dve sodelavki sta zaposleni na delovnem mestu sekretarka teritorialne oblike, en sodelavec je zaposlen na delovnem mestu pravni zastopnik delavcev, en sodelavec na delovnem mestu terenski organizator in en sodelavec na delovnem mestu informatik.

V OO Spodnje Podravje je bila v obdobju 2020–2021 zaposlena ena sodelavka na delovnem mestu poslovna sekretarka/računovodkinja.

V OO Savinjska je zaposlena ena sodelavka na delovnem mestu sekretarka teritorialne oblike, na pravnem področju delo opravlja odvetnik, sodelujejo pa še z računovodsko službo.

V ZSSS Regijski organizaciji zahodne Slovenije je bilo v obdobju 2020–2021 zaposlenih štirinajst sodelavcev, in sicer sedem na območju Osrednje Slovenije (poslovna sekretarka, poslovni sekretar/terenski organizator, terenska organizatorica, sekretarka teritorialne oblike, dva pravna zastopnika delavcev, pravna zastopnica delavcev/sekretarka teritorialne oblike), štirje na območju Dolenjske, Bele krajine in Posavja (trije na delovnem mestu sekretar teritorialne oblike in ena sodelavka na delovnem mestu sekretarka teritorialne oblike/poslovna sekretarka) in dva sodelavca na območju Primorske in Notranjske na delovnem mestu sekretar teritorialne oblike. V ZSSS Regijski organizaciji zahodne Slovenije delo na pravnem področju opravljata še dva odvetnika, in sicer odvetnica na območju Dolenjske, Bele krajine in Posavja in odvetnik na območju Primorske in Notranjske, računovodske storitve pa opravlja računovodski servis.

V OO ZSSS Gorenjske sta bila v letu 2020 zaposlena dva sodelavca na delovnem mestu sekretar teritorialne oblike, v letu 2021 pa ena sodelavka na tem delovnem mestu, na pravnem področju delo opravlja odvetnik, sklenjeno pa imajo še pogodbo z računovodskim servisom. Delo opravlja še ena sodelavka preko programa javnih del.

Če je bilo v letu 2019 v teritorialnih oblikah ZSSS zaposlenih 25 sodelavcev, jih je bilo v letu 2021 zaposlenih 23. Znižalo se je tudi število pogodbenih odvetnikov.

8.4. PODROČJE DELA S ČLANI

Kar zadeva delo s člani, smo pri vodenju poročil delo sodelavcev razdelili predvsem na tale področja dela:

- pregled aktov oz. podaja mnenj na predloge aktov,
- pogajanja za sklenitev podjetniških kolektivnih pogodb,
- sestanki z vodstvom v podjetjih,
- območni odbori,
- zbori članov, članski sestanki,
- priprava zahtev, dopisov in drugih vlog,
- aktivnosti na področju včlanjevanja – predstavitev sindikata,
- individualni sestanki s člani,
- opravljajo delo zunanjih sindikalnih zaupnikov,
- so člani raznih organov (strateški sveti),
- opravljajo delo na področju mednarodnega sodelovanja,
- druge aktivnosti (sodelovanje pri projektih, okroglih mizah, aktivnosti pri organizaciji dogodkov, kot so 1. maj, športne igre, novoletna srečanja ...).

Narava in vsebina dela sodelavcev, ki delo opravljajo s člani, je zaradi različnega števila članov po območjih, razlike v številu zaposlenih in strukture članstva, tako po dejavnostih, izobrazbeni strukturi in organizaciji sindikata v podjetjih, ter sistema dela pri različnih sindikatih dejavnosti različna. V tabeli je prikazana statistika za delo s člani, ki je pripravljena po enakih kriterijih, čeprav se delo sodelavcev razlikuje tudi zaradi njihove različne izobrazbene strukture.

Statistiko dela v teritorialnih oblikah dela smo pričeli spremljati v letu 2019, vendar so bili kriteriji v tem letu drugače zastavljeni kot v letih 2020, 2021 in jih ni možno v celoti primerjati, zato v nadaljevanju predstavljamo pregled dela po enotnih kriterijih v letu 2020 in 2021.

Leti 2020 in 2021 sta specifični zaradi epidemioloških razmer. V obeh letih je bilo veliko več dela od doma, v prvem letu tudi čakanja na delo. V letu 2020 so se sodelavci precej časa ukvarjali z nasveti in mnenji, povezanimi z ukrepi in predpisi vlade in delodajalcev za zaježitev števila okužb. V letu 2020 je ponovno pričelo rasti število klasičnih sindikalnih aktivnosti na območjih, kot so izvedbe območnih odborov in zborov članstva oz. članskih sestankov. Iz statistike, ki je prikazana v tabeli in grafih, tudi izhaja, da je v letu 2021 v vseh območjih narastlo število podanih mnenj na predloge splošnih aktov delodajalcev in število pogajanj za sklepanje kolektivnih pogodb. V letu 2021 smo bili priča

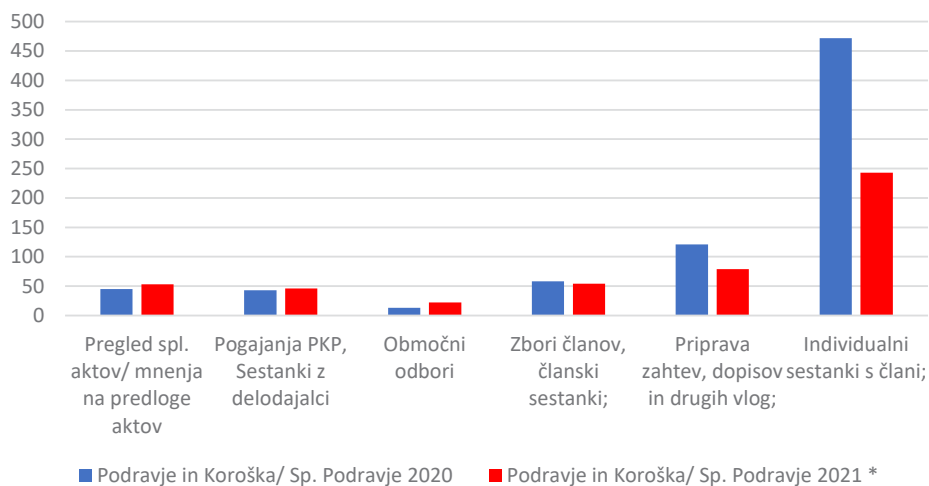
rasti števila reorganizacijskih procesov pri delodajalcih in sprejemanju splošnih aktov, predvsem ocen tveganja. Iz podatkov je razvidno, da se je obisk članov v pisarnah precej zmanjšal, po drugi strani pa se je precej povečalo število pisnih mnenj. Gre gotovo za posledico epidemioloških razmer, saj je bilo v tem obdobju precej manj osebnega stika s člani, več pa je komunikacije po telefonu in elektronski pošti. Če je bilo v letu 2019 precej aktivnosti namenjenih pridobivanju novih članov, kar se je takrat odražalo v rasti števila članov, je bilo teh aktivnosti v obdobju 2020 in 2021 precej manj. Manj je bilo osebnih stikov, kot npr. tradicionalnih posvetov in zaključkov, ni bilo možno izvesti tudi prvomajskih proslav.

Območni organizaciji Podravje in Koroška in Spodnje Podravje sta prikazani skupaj, ker delo za ti območji opravljajo isti sodelavci.

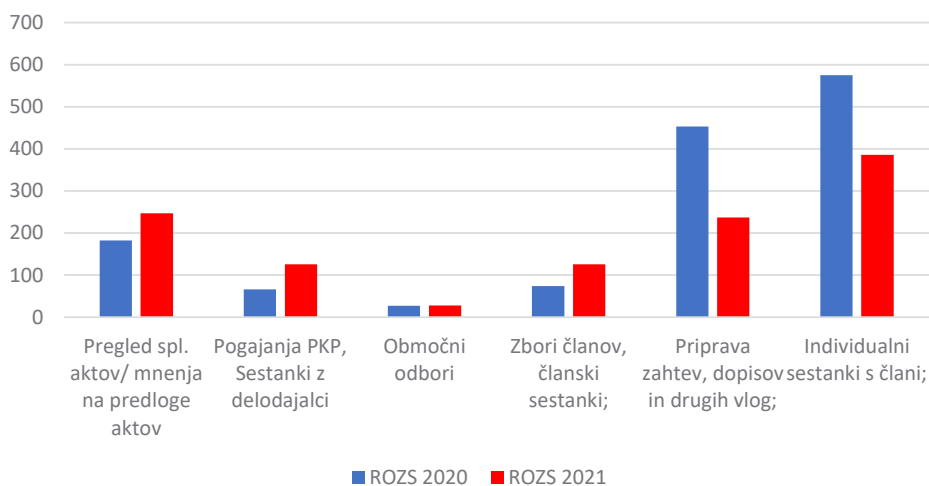
aktivnosti	Območje									
	Podravje in Koroška/ Sp. Podravje		ROZS		Savinjska		Pomurje		Gorenjska	
Leto	2020	2021 *	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021*
Pregled spl. aktov/ mnenja na predloge aktov	45	53	182	247	9	13	3	5	25	15
Pogajanja PKP, sestanki z delodajalci	43	46	66	126	24	26	14	16	9	14
Območni odbori	13	22	27	28	2	11	2	3	3	6
Zbori članov, članski sestanki	58	54	74	126	16	38	6	8	14	20
Priprava zahtev, dopisov in drugih vlog	121	79	453	237	4 podjetja	16 podjetij	23	27	19	20
Individualni sestanki s člani	472	243	575	386	64 podjetij	41 podjetij	43	32	48	36
Druge aktivnosti (sodelovanje na projektih, okroglih mizah, aktivnosti pri organizaciji dogodkov, kot so 1. maj, športne igre, novoletna srečanja...)	- svetovanje svetom delavcev, - delo na projektih, predvsem »Za krepitev soc. dialoga«, - aktivno delo za pogajanja za KP dejavnosti (tudi tiskovne konference ...), - pomoč pri oddaji finančnih poročil, - strateški sestanki dejavnosti na nivoju države, - izračuni ekonomske službe, - priprava člankov za DE, - priprava gradiv in izvedba izobraževanj (sindikalna akademija in za sindikate dejavnosti), - nastopi v medijih, - članstvo in sodelovanje v strateških svetih, nadzornih odborih, svetih zavodov, člani raznih komisij ... - pomoč pri izvedbi konferenc, - aktivna vloga na dnevih odprtih vrat, - udeležba na izobraževanjih, - info točka ...									

*V letu 2021 je bila v OO ZSSS Podravje in Koroška več pol leta odsotna ena sodelavka. V podatkih OO Gorenjske ni prikazana statistika enega sodelavca.

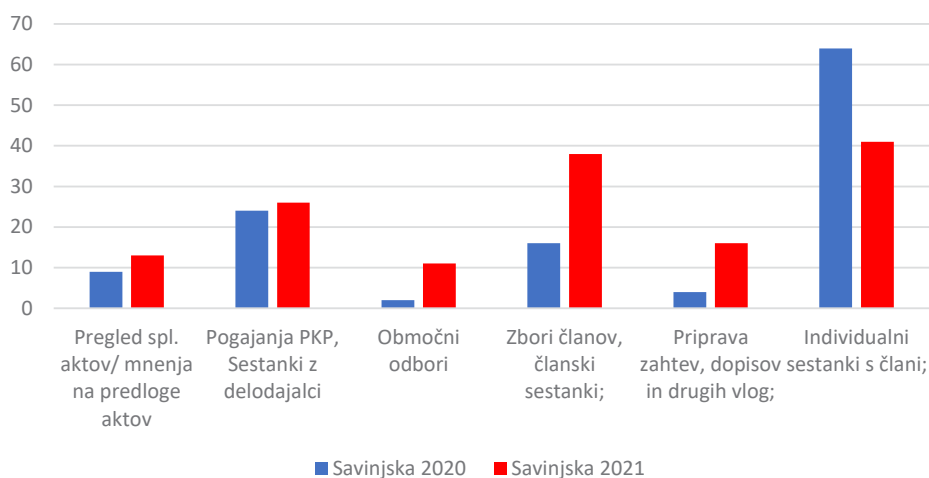
Podravje in Koroška/Sp. Podravje



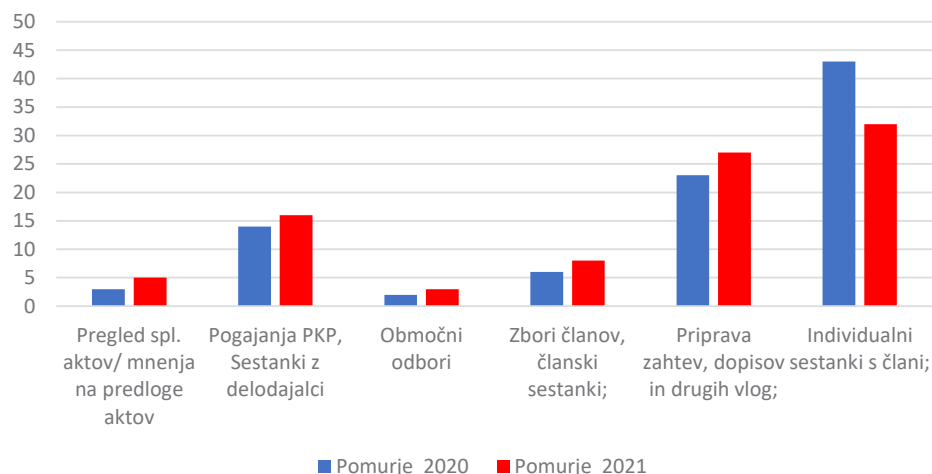
ROZS



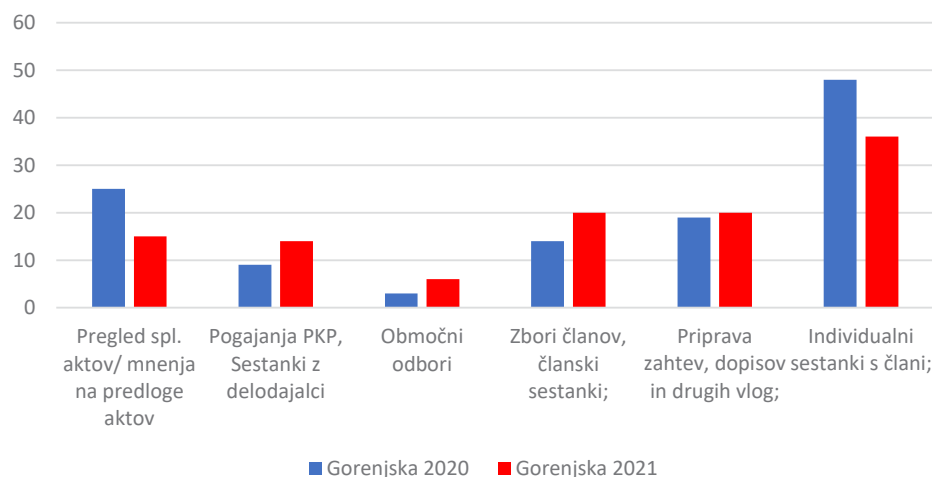
OO ZSSS Savinjska



ROVS



OO ZSSS Gorenjske



8.5. STROKOVNO PODROČJE

Na strokovnem področju je delo v letu 2020 opravljalo pet, v letu 2021 pa šest pravnikov, zaposlenih na ZSSS, od teh v letu 2020 trije pravni zastopniki delavcev, v letu 2021 pa štirje. Sodelavka, ki sicer opravlja delo sekretarke teritorialne oblike v OO ZSSS Podravje in Koroška, opravlja še delo strokovne sodelavke za ekonomsko področje. V letu 2020 v teritorialnih oblikah ZSSS sodelujemo še s petimi odvetniki.

Tako pravniki kot odvetniki so oddali poročila o opravljenem delu v letu 2020/21, pri čemer poročila niso poenotena, saj odvetniki opravljajo predvsem delo zastopanja članov na sodiščih, pravniki, zaposleni na ZSSS, pa v veliki večini poleg strokovnega dela opravljajo še delo sekretarjev, kjer je meja med strokovnim delom in delom sekretarja velikokrat zabrisana. Pravniki, zaposleni v ZSSS, poleg zastopanja članov na sodiščih na strokovnem področju opravljajo še ta dela:

- pravni nasveti članom,
- pravna mnenja sindikatom v podjetjih in sindikatom dejavnosti,
- zahteve za odpravo kršitev, prijava na inšpektorat,

- priprava mnenj na predloge splošnih aktov delodajalcev,
- pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb,
- zagovori delavcev v postopkih odpovedi pogodb o zaposlitvi,
- zastopanje v mediacijskih postopkih,
- strokovna pomoč v postopkih reorganizacije v podjetjih ...

Statistika, ki jo podajamo v spodnji tabeli, naj služi zgolj kot osnovna informacija o delu strokovnih služb, saj je le iz posameznega spisa možno oceniti obseg dela na posameznem primeru. Kjer je bila vložena tožba, je bilo v nekaterih primerih opravljenih več sestankov s stranko, podane zahteve za odpravo kršitev, napisanih več pripravljalnih vlog in več udeležb na narokih na sodišču. Ni namreč možno primerjati zadeve, ki se je pričela z vložitvijo tožbe za izplačilo regresa in zaključila z izdajo zamudne sodbe sodišča brez opravljenega naroka na sodišču, z zadevo, v kateri je bilo napisanih devet pripravljalnih vlog, pri čemer je postopek od prvoinstanjskega sodišča do vrhovnega sodišča trajal več let, z več kot desetimi naroki na sodišču. Statistika s postavko »tožbe« ne pove ničesar o obsegu dela. Zahteve za odpravo kršitev pred izdajo tožbe niso evidentirane, pod oznako »zahteve« pa so evidentirane zgolj zahteve, kjer se je postopek s podajo zahteve zaključil in ni bilo potrebno vlagati tožbe.

Vsi odvetniki so v poročilih navedli, da je bilo opravljenih veliko posvetov s strankami in pravnih nasvetov na uradnih urah v sindikalnih pisarnah ali v pisarnah odvetnikov. Med pravnimi nasveti niso zajeti sestanki s člani, ki so jih evidentirali pravniki in so navedeni v tabeli, ki prikazuje delo s člani, saj nekateri pravniki opravljajo delo sekretarjev in delitev dela v tem primeru velikokrat ni možna.

	Podravje in Koroška/Sp. Podravje		ROZS (Ljubljana, Dolenjska, Primorska)		Savinjska		ROVS		Gorenjska	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
tožbe	7	7	32	51	6	7	5	29	31	31
pritožbe	8	6	12	18	4	8	5	2	4	6
revizija									1	
zahteve/opomini	8	10	5	9	11	10	7	16	14	13
zagovori delavcev	4	7	4	10	8	6	27 poravnava		3	3
izvršbe		3	2	10					1	3
prijav terjatev v stečajni postopek			3	1			26		6	3
pravna mnenja	64	125	30 dopisov	203 dopisov	44	39	7	8		1
pravni posveti s člani nasveti	72	93	143	56	469	534	98	129	76	68
pogajanja	2	2	sekretarji	sekretarji	17	16	1	17	sekretarji	sekretarji

Na strokovnem področju se je trend upadanja števila zadev na sodiščih in števila strokovnih zadev tudi v letu 2020 nadaljeval, v letu 2021 pa je ponovno precej poraslo število zadev, tako na sodiščih

kot zadev, ki so bile zaključene s poravnkami ali zgolj po podaji zahteve za odpravo kršitev. Tudi v obravnavanem obdobju so spori na sodišču zahtevnejši. Vlagajo se tožbe za pridobitev sodne prakse, pričakuje se sodba Vrhovnega sodišča Republike Slovenije in postopki trajajo tudi po več let. Še vedno se veliko dela pravne pomoči seli v postopke pri delodajalcih, kot so postopki reorganizacij, v katerih je potrebno proučiti večje število pravilnikov, se pogajati za sklenitev nove kolektivne pogodbe, sodelovati na posvetovanjih, v programih reševanja večjega števila presežnih delavcev, sodelovati s sveti delavcev ... V navedenih postopkih na strani delodajalcev sodelujejo odvetniki ali specializirane zunanje strokovne službe, zaradi česar je tudi na strani sindikata potrebna prisotnost pravne stroke. Vsebinsko je precej zadev vezanih na organizacijo delovnih procesov zaradi prilagoditve novim razmeram. Zaradi vsega navedenega je precej manj individualnih delovnih sporov, precej več pa strokovnega dela v razmerju z delodajalci in na ravni sindikata v podjetju. Kot že navedeno, se zaradi narave dela delo sekretarjev in stroke na marsikaterem področju prekrivata. Statistično je torej težko zaobjeti število »čistih« pravnih primerov, ki se ne vodijo preko vpisnega lista/napotnice za pravno pomoč pri odvetniku.

8.6. SPLOŠNO PODROČJE

Na splošnem področju so zaposlene sodelavke in sodelavci na delovnih mestih poslovna sekretarka, računovodja in informatik, ki opravljajo veliko dela in pomoči sodelavcem na strokovnem področju in pri delu s člani. Gre za tajniška opravila (pomoč pri pripravi zapisnikov, pošta, telefon, vsakodnevna opravila, ki so pomembna za nemoten potek dela, vodenje evidenc pravne službe, info točka ...), računovodska dela, tudi za sindikate v podjetjih in zavodih, in strokovno delo na področju informacijske tehnologije. Sodelujejo tudi pri izvedbi dogodkov in izobraževanj.

9. ČLANSTVO ZSSS V INSTITUCIJAH V SLOVENIJI IN NA MEDNARODNI RAVNI

Ustanova	Naziv odbora/komisije ...
IMENOVANJA V SLOVENIJI	
Center za dopisno izobraževanje Univerzum Ljubljana	Strateški svet Svetovalnega središča Ljubljana-LUR in Svetovalnega središča slovenske osrednje regije
Delovno in socialno sodišče (izvoli DZ RS)	porotniki delovnih sodišč v Celju, Kopru in Mariboru ter delovnem in socialnem sodišču v Ljubljani
<i>Državni svet RS in njegove komisije:</i>	
<i>Interesna skupina delojemalcev pri DS RS</i>	
<i>Komisija za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano</i>	
<i>Komisija za lokalno samoupravo in regionalni razvoj in Komisija za gospodarstvo, obrt, turizem in finance</i>	
<i>Komisija za socialno varstvo, delo, zdravstvo in invalide pri DS RS</i>	
<i>Mandatno-imunitetna komisija DS RS</i>	
Ekonomsko-socialni svet (sklep 318. seje)	pogajalska skupina za pripravo predlogov sprememb zakonodaje v zvezi z vodenjem evidenc delovnega časa
Ekonomsko-socialni svet (sklep izredne seje 23. 4. 2021)	pogajalska skupina ESS za usklajevanje davčnih zakonov v trenutni javni obravnavi
Ekonomsko-socialni svet (sklep izredne seje)	strokovni odbor za delo in socialne zadeve z namenom ugotovitve vsebine pogajanj za spremembe ZUTD in ZSVarPre
Ekonomsko-socialni svet (sklep 330. seje)	lista strokovnjakov za posredovanje in liste arbitrov za reševanje kolektivnih delovnih sporov
Ekonomsko-socialni svet (sklep 336. seje)	strokovni odbor ESS za paritetne sklade
Ekonomsko-socialni svet (poziv MDDSZEM)	svet za varnost in zdravje pri delu
Ekonomsko-socialni svet (sklep 332. seje)	pogajalska skupina ESS za pripravo predloga zakona o demografskem skladu
Ekonomsko-socialni svet (sklep 332. seje)	pogajalska skupina ESS za pripravo predloga PKP 5
Ekonomsko-socialni svet (sklep 332. seje)	pogajalska skupina za pripravo predloga zakona o nalezljivih boleznih
Ekonomsko-socialni svet	strokovni odbor za delo in socialne zadeve za obravnavo predloga pravilnika o spremembah in dopolnitvah pravilnika o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti kemičnim snovem pri delu

Ekonomsko-socialni svet	strokovni odbor za delo in socialne zadeve za obravnavo predloga Načrta za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2019
Ekonomsko-socialni svet	
Ekonomsko-socialni svet (sklep ESS)	skupina za dolgoživo družbo
Ekonomsko-socialni svet (poziv MDDSZEM)	strokovni odbor ESS za delo in socialne zadeve za obravnavo Politike štipendiranja za obdobje 2020–2024
Informacijski pooblaščenec Ljubljana	pooblaščen oseba za varstvo osebnih podatkov
Kapitalska družba	nadzorni svet
Kapitalska družba (preko Ekonomsko-socialnega sveta)	odbor Sklada obveznega dodatnega pokojninskega zavarovanja
MDDSZEM Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela	delovna skupina za pripravo Uredbe o merilih in kriterijih za poklicno zavarovanje
MDDSZEM	delovna skupina za celostno ureditev zavarovalnih podlag zavarovancev, ki delo opravljajo v tujini
MDDSZEM	Komisija za ugotovitev podlage za odpoved pogodbe o zaposlitvi
MDDSZEM	področni odbori za poklicne standarde
MDDSZEM	Svet RS za medgeneracijsko sodelovanje in dolgoživo družino
MDDSZEM	strokovni svet za dostojno delo in socialno varnost
MDDSZEM	strokovna delovna skupina za spremljanje izvajanja ZDR-1
MDDSZEM Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela	Svet za varnost in zdravje pri delu – delovna skupina za pripravo predloga Pravilnika o zagotavljanju varnosti in zdravja pri ročnem premeščanju bremen
MDDSZEM	delovna skupina za sodelovanje pri načrtovanju Strategije ekonomskih migracij za obdobje 2020–2030
MDDSZEM Kabinet ministrice	Strokovna komisija za spremljanje izvajanja opravljanja dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku
Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo	Svet za socialno ekonomijo
Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo	medresorska skupina za vzpostavitev nove strukture OECD Nacionalne kontaktne točke Slovenije
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport	strokovni svet RS za izobraževanje odraslih (SSIO)
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport	delovna skupina za pripravo Resolucije o nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje 2021–2030

Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport	medresorska delovna skupina za pripravo nacionalnega ogrodja kvalifikacij
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport	delovna skupina za pripravo zakona o vajeništvu
Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport	Komisija za spremljanje izvajanja vajeništva (dopis 20. 2. 2018)
Ministrstvo za zunanje zadeve	skupina za spremljanje izvajanja nacionalnega akcijskega načrta za človekove pravice v gospodarstvu
Nepremičninski sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja	skupščina
Komisija za preprečevanje korupcije	delovna skupina za prenovu resolucije o preprečevanju korupcije RS
Slovenski državni holding	ekonomsko-socialni strokovni odbor – ESSO
Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko	delovna skupina za pripravo Programa za programsko obdobje 2021-2027
Vlada RS	Odbor za priznanje RS za poslovno odličnost
Vlada RS	Odbor za spremljanje Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020
Vlada RS	Interdisciplinarna posvetovalna skupina za vrednotenje izvajanja Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020
Vlada RS	medresorska delovna skupina za boj proti trgovini z ljudmi
Vlada RS	evropski ekonomsko-socialni odbor
Zavod RS za zaposlovanje	Svet ZRSZ
Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	Svet ZPIZ
Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije	Volilna komisija ZZZS
Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (skupščina, upravni odbor)	Skupščina člani območnih svetov na območjih posameznih območnih enot Upravni odbor ZZZS
ZSSS	arbitri
ZSSS	delovna skupina za pripravo sklepa o financiranju tehničnih služb 2019

MEDNARODNA DEJAVNOST

MDDSZEM Direktorat za delovna razmerja in pravice iz dela	Mednarodna konferenca dela v Ženevi
ETUC	Odbor za mlade
ETUC	Izvršni odbor
ETUC (v povezavi s Službo vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko)	Evropski socialni sklad za novo finančno perspektivo 2014-2020
ETUC (v povezavi z MIZŠ)	Evropski center za razvoj poklicnega usposabljanja – CEDEFOP
ETUC	Upravni odbor Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu (EU-OSHA)
ETUC (v povezavi z MDDSZEM)	Svetovalni odbor za varnost in zdravje pri delu (ACSH)
ETUC (v povezavi z MIZŠ)	Svetovalni odbor za poklicno usposabljanje pri Evropski komisiji (ACVT)
ETUC (v povezavi z MDDSZEM)	Upravni odbor Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev (EUROFOUND)
Svet EU (v povezavi z MDDSZEM in ESS)	Svetovalni odbor za koordinacijo sistemov socialne varnosti

10. PODROČJE FINANC IN PREMOŽENJA

10.1. Uvod

Pet let je zelo dolga doba, z vidika delovne organizacije je to 1300 delovnih dni, za organizacijo ZSSS to pomeni približno milijon opravljenih delovnih ur. Brez ovrednotenega prizadevanja celotne sindikalne mreže po osnovnih organizacijah!

Vse te ure se poznajo pri spremembah, ki so se v tem času zgodile, odražajo se seveda v vsebini dela, v osnovni dejavnosti organizacije in tudi v sami organizaciji. Nekaj v ekipi nas je takih, ki se ukvarjamo zgolj z delovanjem našega podjetja.

Na točki, ko nastaja poročilo, dobrih 12 odstotkov ur od vseh ur še ni porabljenih, zgodile se bodo od marca do oktobra 2022. Vsebina tega časa ni zapisana v tem poročilu, omenimo jo le, kjer se danes nakazuje.

Poročilo zajema ZSSS, sem in tja omenja tudi nekatere teritorialne oblike organiziranja, delno zato, ker sta nivoja dostikrat neločljivo povezana, včasih pa zato, ker je bilo delo pred imenovanjem izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost in še zatem opravljeno od izvršne sekretarke za finance in premoženje.

10.2. ORGANIGRAM ORGANIZACIJE

ZSSS je za mandat po 8. kongresu (2017–2022) potrdila drugačno sestavo vodstva kot dotlej. Na 8. kongresu je bila v nasprotju s prejšnjimi kongresi izvoljena samo predsednica, ki je imela pooblastilo in popotnico, naj izbere ekipo. Predsedstvo je na njen predlog potrdilo ekipo petih izvršnih sekretarjev, ki so imeli nalogo delovanja na področju prava, ekonomije, varnosti in zdravja pri delu ter pokojninske zakonodaje, promocije, komuniciranja in izobraževanja ter financ in premoženja. Odgovornosti in naloge generalnega sekretarja je po sklepu predsedstva nosila predsednica, za deljeno odgovornost je po statutu podelila pooblastilo za naloge generalnega sekretarja izvršni sekretarki za finance in premoženje.

Ker je odgovornost za vodenje ROZS kljub spremembi organizacijske strukture še vedno slonela na sedaj izvršni sekretarki za finančno področje, poleg tega so se v Območni organizaciji Pomurja odvijale sanacijske aktivnosti, ki jih je prav tako vodila izvršna sekretarka za finančno področje, je predsedstvo ZSSS oktobra 2018 potrdilo šestega izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost. Finančno pooblastilo za obe omenjeni teritorialni organizaciji je na izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost prešlo v juniju 2020.

V oktobru 2020 se je ekipa izvršnih sekretarjev zmanjšala za izvršno sekretarko za ekonomsko področje, ki je do danes nismo nadomestili.

Prav tako v oktobru 2020 je predsedstvo potrdilo izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost za generalnega sekretarja, ki je odgovoren za poslovanje celote, ZSSS in njenih teritorialnih oblik. Pooblastilo si po sklepu predsedstva deli s predsednico ZSSS.

10.3. KADROVSKA SHEMA

Glede na potrebe dela, potrebe in zmožnosti organizacije in pričakovanja zaposlenih se je s časom kadrovska struktura spreminjala v smeri manjše kadrovske zasedbe na tehničnem področju (čistilka, vratar, hišnik, kuhar, natakar) in področju stroke (projekti, sindikalna akademija, Delavska enotnost) ter podpore (FRS, IT, evidenca članstva, glavna pisarna), medtem ko smo na področju strokovnih

vsebin število kadra ohranjali oziroma krepili, prav tako v sindikalnih pisarnah po terenu, enaka slika ostaja tudi pri kadrih sindikatov dejavnosti. Dinamika je prikazana v spodnji sliki, posamezne sklope sestavljajo naslednja delovna področja:

TO: teritorialna oblika organiziranosti

Strokovni/vsebinski: vsebinska strokovna področja ZSSS

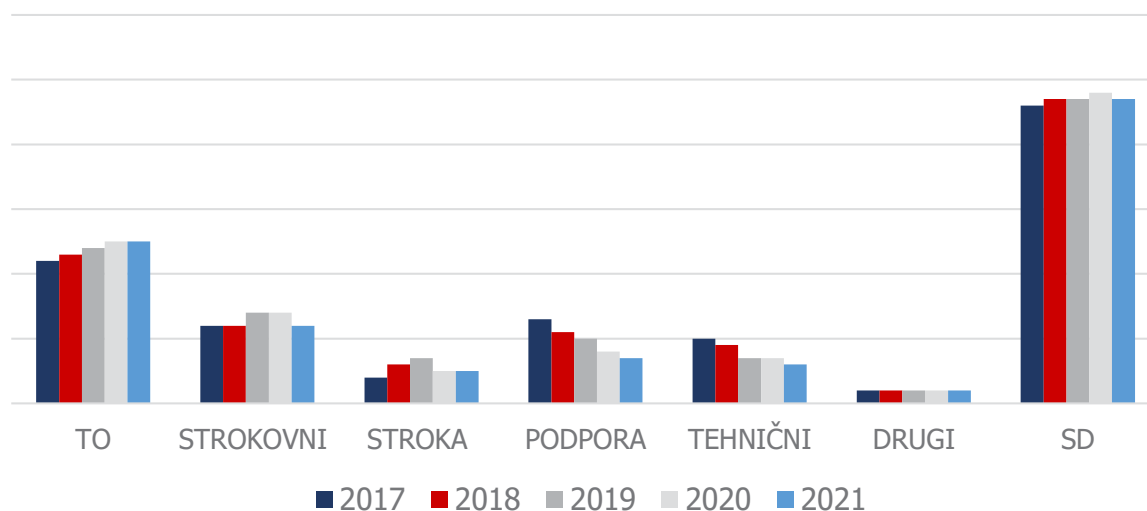
Stroka: projekti, sindikalna akademija, Delavska enotnost

Podpora: FRS, IT, evidenca članstva, glavna pisarna

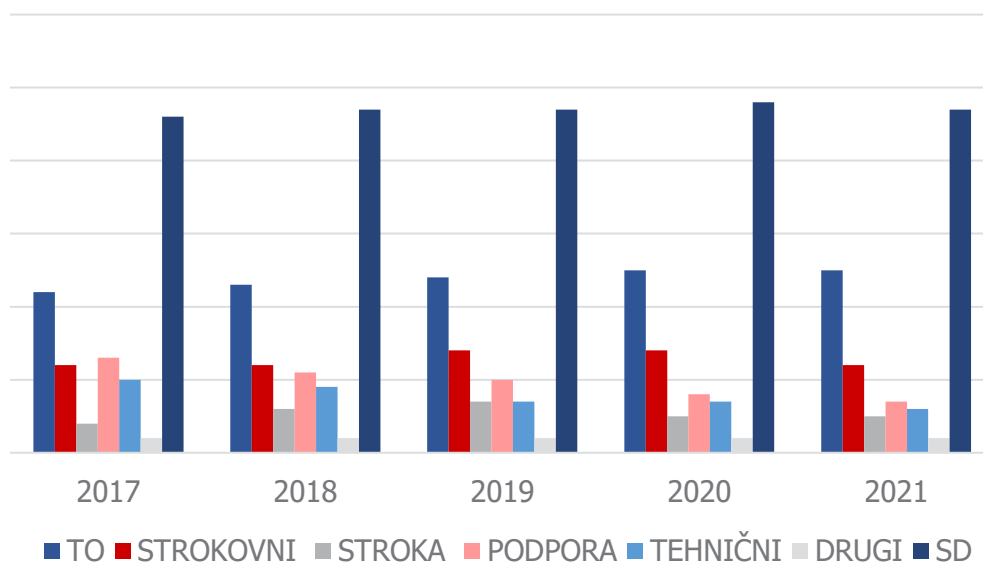
Tehnični: čistilke, varovanje, hišnik, kuhinja/bife

Drugi: kader sindikata dejavnosti, zaposlen na ZSSS

V preglednice so zajeti tudi vsi sodelavci, ki so z nami redno in z vso vnašajo sodelovali (predsednica, tajništvo predsednice, sodelavka v FRS, sodelavka v evidenci članstva in sodelavka na terenu), niso pa v pregled zajeti trije bivši sodelavci iz kabineta predsednika, ki so v letu 2017 zaključili svoj mandat.



Slika: Gibanje števila zaposlenih po posameznih sklopih po letih 2017–2022 (podatki meseca decembra vsako leto, zadnji podatek december 2021)



Slika: Struktura zaposlenih po letih 2017–2022 (podatki meseca decembra vsako leto, zadnji podatek december 2021)

Natančnejša slika fluktuacije pove, da smo z nadomeščanjem upokojitev in odhodov dvignili raven izobrazbene strukture v sindikalnih pisarnah (menjava treh odhodov sekretarjev s štirimi pravniki) in med mandatom celotno ekipo pomladili na strani ženskega spola, kar pa se je do danes obrnilo, zopet zaradi odhoda mlajših žensk.

Starostna struktura in struktura po spolu zaposlenih je ves čas v korist žensk, kar je razlog, da so akti ZSSS od leta 2018 zapisani v ženski slovnični obliki:

Leto	Povprečna starost moških	Povprečna starost žensk	Povprečna kadrovska starost
2017	50	46	48
2018	49	46	47
2019	47	46	46
2020	47	47	47
2021	48	48	48

10.4. DELO NA RELACIJAH MED ZSSS, SINDIKALNIMI PISARNAMI NA TERENU IN SINDIKATI DEJAVNOSTI

Ko razmišljamo o načinu dela v iztekajočem se mandatu, ne moremo mimo epidemičnih razmer od leta 2020 dalje. Okoliščine so nas prisilile, da smo spremenili metodo medsebojne komunikacije. Dotedanje seje so postale e-seje, obenem se je pohitril tudi način odločanja, ker je svet, ki to zahteva, postal hitrejši. Za mandat so značilne redne seje predsedstva na drugi torek v mesecu ter po potrebi izredne seje, manj sej izvršnega odbora kot v prejšnjem mandatu, ponedeljkovi kolegiji, katerih udeleženi so se med mandatom zamenjali s predstavnikom koordinacij na strokovne sodelavce ZSSS in nekaj delovnih skupin, ki so nastale glede na prepoznane potrebe (skupina za včlanjevanje in skupina za cvet, skupina za komuniciranje, sanacijska skupina za Pomurje, delovna skupina za financiranje in kasneje komisija za finančna vprašanja ZSSS, skupina za promocijo zdravja, aktivno je delovala etična komisija in statutarne komisije, ki sta bili ustanovljeni s kongresom).

Medsebojna razmerja med posameznimi ravnmi organizacije so določena v aktih ZSSS. V mandatu 2017–2022 je največjo spremembo doživelo področje območnih in regijskih organizacij – v štirih od šestih pravnih oseb je odredbodajalec postal izvršni sekretar za teritorialno organiziranost, v dveh od šestih pravnih oseb je nadzorni odbor postal nadzorni odbor ZSSS, in še najpomembnejša sprememba – zaposleni v vseh pravnih osebah so se prezaposlili na ZSSS. Ob tem se je spremenil tudi tok članarine, ki se je pred to spremembo stekal na TRR območnih in regijskih organizacij, od decembra 2018 dalje pa se za pet pravnih oseb steka na TRR ZSSS, odšteje se strošek dela, razliko pa ZSSS nakaže na TRR območnih in regijskih organizacij za kritje stroškov, ki nastajajo pravnim osebam območja. Zadnja, šesta pravna oseba je k taki ureditvi pristopila z januarjem 2022.

Novost mandata je tudi uvedba statutarne opredelitve koordinacij sindikatov dejavnosti z namenom boljšega pretoka informacij in koordiniranih vsebinskih stališč.

V letu 2021 je predsedstvo sprejelo sklep, da se vsebinske strokovne službe ZSSS (do tedaj ekonomska, pravna in socialna) združijo v eno strokovno službo, ki naj jo operativno vodi generalni sekretar. Vanjo se smiselno vključujejo tudi kadri sindikalnih pisarn.

Generalni sekretar je poleg dela enotne strokovne in terenske službe odgovoren tudi za finančno poslovanje ZSSS in njenih teritorialnih oblik organiziranosti (7 pravnih oseb).

10.5. PODPORNÁ EKIPA (FRS, GLAVNA PISARNA, EVIDENCA ČLANSTVA IN IT)

FRS

Finančno-računovodsko poslovanje za ZSSS in sindikate dejavnosti vodi finančno-računovodska služba ZSSS (FRS), ki jo ob koncu mandata sestavljajo tri knjigovodkinje in izvršna sekretarka za finančno področje in premoženje, dela, ki se navezujejo na delo FRS, pa opravlja tudi nekaj sodelavk v glavni pisarni oz. tajništvih ZSSS (prejem pošte in priprava vhodnih podatkov za FRS) ter sodelavec, ki skrbi za nabavo organizacije. Do leta 2020 so bile knjigovodkinje štiri, z odhodom kolegice smo delo razporedili na vse omenjene obstoječe sodelavce.

Poleg stalnega sledenja zakonskih novosti in težnje k poenostavljanju dela v FRS smo prepoznali tudi nujnost posodobitve orodja, s katerim delamo – v letu 2019 smo se odločili in v 2020 izvedli nadgradnjo dotedanje programske ERP-opreme (računovodstvo, kadrovske področje, področje vhodne in izhodne pošte, področje evidentiranja delovnega časa in službenih poti), kar je prineslo krajše procese dela in približevanje brezpapirnemu poslovanju, prav tako je poenotilo kadrovska poročila za vse zaposlene.

V okviru FRS smo v mandatu knjigovodstvo in računovodstvo vodili za ZSSS in za 18 sindikatov dejavnosti, v letu 2021 je storitev poiskal drugje en sindikat dejavnosti.

Poleg tega smo v času med majem 2018 in junijem 2020 storitev FRS opravljali za Območno organizacijo Pomurje ter izvedli glavnino sanacijskih aktivnosti za popravo slabega finančnega stanja. Od začetka leta 2019 dalje odplačno vodimo FRS tudi za nekatere sindikate v osnovnih organizacijah (v letu 2022 jih je 36).

Do novembra 2018 je izvršna sekretarka za finance in premoženje po funkciji generalne sekretarke Regijske organizacije zahodne Slovenije (ROZS) od leta 2015 skrbela tudi za redno finančno in operativno poslovanje ROZS (nadomestni kader za sodelavce, ki so se upokojili, prezaposlili na ZSSS ali bili odsotni zaradi porodniške), organizacijo dela za sindikate dejavnosti, izvedbo skupnih aktivnosti, kot npr. dan odprtih vrat, pripravo ekonomskih izračunov za pravno službo ROZS, prodajo nepremičnin, selitev s Parmove na Dalmatinovo in organizacijo prvomajske prireditve v letu 2018 in 2019. Poleg navedenega je bila odgovorna za predpripravo organizacije dela v prvem epidemičnem letu 2020, sodelovala na pogajanjih za KP dejavnosti sindikata dejavnosti in opravljala funkcijo članice štirih svetov zavodov ter sodnice porotnice. Za finance ROZS in ROVS je s pooblastilom takrat izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost skrbela do junija 2020.

FRS ves čas neločljivo sodeluje pri oblikovanju celovitih sklopov delovanja organizacije na tehničnem in podpornem področju s kalkulacijami, premisleki in predlogi o izboljšavah – o kadrovske rešitvah in organiziranju dela. Osnova za tako razmišljanje so stroškovna mesta, njihova ekonomičnost in usmerjanje sredstev v oplajanje. Ker imamo v FRS pooblastila za digitalne podpise vseh v FRS vključenih organizacij (54 zgoraj omenjenih organizacij), lahko opravljamo vsa digitalna opravila na javnih portalih (npr. vpis dejanskih lastnikov pravnih oseb v letu 2017 in vsakoletna letna poročila, vsakomesečna poročanja o izplačanih plačah, DDV poročanje ...).

Povezanost financ s področji podpore poslovanju se odraža tudi v novi cenovni politiki glasila Delavska enotnost v letu 2018 ter nekaj poenostavitvah sistema naročanja in fakturiranja. Področje sindikalnih financ je zajeto tudi v priročniku za sindikalne zaupnike, ki je nastal v letu 2020. In ker organizacijo poleg sindikalnega naboja poganjajo tudi finance, jih je smotrno sistematično usmerjati tudi v promocijo, kar smo od sredine leta 2019 bolj ali manj odvisno od epidemije delali s skupino za včlanjevanje in izbrano skupino cvet.

V začetku leta 2021 smo na podlagi nezaključenih pogovorov delovne skupine o financah ZSSS iz leta 2019 prepoznali priložnost za sistematično urejanje skupnega sistema financiranja, kar smo

formirali v Komisiji za finančna vprašanja ZSSS. V pomladnem času 2022 je realiziran prvi korak dela te skupine – ureditev izjem na enem od področij financiranja. Delo komisije je bilo zaključeno v mesecu maju, cilj, da do konca tega mandata pripravi priporočila o financiranju celotne organizacije za prihodnji mandat, je bil izpolnjen – vodilo razmišljanj o gospodarjenju s članarino so enaka pravila za vse.

Glavna pisarna

Glavna pisarna obsega dela, ki se opravljajo v tajništvu, v kadrovski službi, in operativno-organizacijska dela. Na začetku mandata so jo sestavljale tri sodelavke, ena kot neposredna podpora delovanju predsednice, dve s preostalimi nalogami. V letu 2020 se je ena upokojila. Del in nalog področja nismo spreminjali, s posodobitvijo ERP pa se je spremenila metodologija dela na kadrovskega področju.

Evidenca članstva

Zelo pomembno področje zalednega poslovanja oziroma podpore poslovanja je evidenca članstva, ki je ogledalo našega dela in obenem naše orodje za vsakodnevno poslovanje. Na začetku mandata je imelo področje tri sodelavce, od tega eno v dolgotrajni bolniški, ki se je poleg tretjega sodelavca v letu 2018 upokojila. Kadrovskega manko smo v letu 2019 začasno pokrivali s pogodbeno sodelavko, danes pa vemo, da moramo na področje pripeljati dodaten kader k edini sodelavki, ki bo podpiral v programu dela opredeljeno digitalizacijo poslovanja v prihodnosti.

V letu 2021 in z nadaljevanjem v letu 2022 smo pričeli posodabljanje aktualno programsko podporo ažurne evidence članstva z uvedbo e-podpisa na e-pristopni izjavi. Poleg klasične papirne pristopne izjave v letu 2022 uvajamo elektronsko pristopno izjavo z varnim podpisom, poleg klasične članske kartice in kartice ugodnosti uvajamo aplikacijo za identifikacijo člana.

Med sodobne pristope sodi tudi uvedba QR-kode na plačilnem nalogu v letu 2019 in uvedba začasne instant e-pristopne izjave v času začetka epidemije.

IT

• Kader

Še pomembnejše področje podpore je IT, ki je bilo na začetku mandata zastopano s tremi sodelavci (eden se deli med IT in evidenco članstva), v letu 2018 se je upokojil en sodelavec, nato se je za menjavo delodajalca odločil še en sodelavec. V letu 2019 smo bili soočeni s situacijo, ki je mejila na stanje brez IT-kadra, zato smo jeseni zaposlili enega sodelavca. V letu 2021 se je upokojil še tretji sodelavec stare ekipe. Sedanje stanje in pritisk e-sveta nam narekuje nujno razmišljanje o dodatnem kadru na tem področju.

• Oprema

V preteklosti je ZSSS svoje IT-potrebe krila z rešitvami znotraj hiše, z lastnim varnostnim sistemom. V letu 2019 smo se odločili, da komunikacijo prenesemo v oblačno storitev, vsa preostala področja še naprej ostajajo hišna. S tem smo pridobili fleksibilnost na operativni ravni in najsodobnejšo programsko podporo, kar je bila najboljša odločitev za okoliščine, s katerimi smo se soočili med epidemijo – delo na daljavo, brezpapirno poslovanje in e-komunikacija (programska oprema e-odobritve za delovni čas in potne naloge, e-meč za prejete račune in e-pisar za prejeto pošto). Zavrnilo varnosti smo način e-pošiljanja občutljivih podatkov opremili z varnostnim sistemom gesel.

V letu 2020 smo izvedli že omenjeno posodobitev programske opreme ERP, v letu 2022 poteka posodobitev baze članstva in nadaljnja digitalizacija storitev, ki jih nudimo članstvu in potencialnemu članstvu.

Od leta 2018 dalje kontinuirano skrbimo za nabavo in posodabljanje tehnične opreme (praktično vsa oprema je novejšega letnika in za prihodnost je pripravljen načrt menjave s finančno kalkulacijo).

10.6. AKTI ZSSS

Poslovanje vseh navedenih področij in financiranje le-teh ter ZSSS je urejeno z akti ZSSS, ki jih sprejema predsedstvo ZSSS. Sprememba aktov je vedno premišljeno dejanje organizacije in odraža realno potrebo po ureditvi področja.

V mandatu 2017–2022 smo sprejeli naslednje spremembe aktov:

- aneks št. 2 h kolektivni pogodbi ZSSS za znesek višine prehrane;
- sistemizacija delovnih mest v letu 2019;
- podpisan Dogovor o delu sindikata ZSSS v januarju 2018;
- podpisan dogovor s hišnim sindikatom o ukrepih za varovanje pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in v zvezi z delom v novembru 2017;
- sprejeta Pravila o prepovedi uživanja alkohola in psihoaktivnih snovi na delovnem mestu ter odreditvi in izvajanju preizkusa alkoholiziranosti in drugih prepovedanih psihoaktivnih snovi v marcu 2018;
- sprejem Akta o teritorialni obliki organiziranosti v juniju 2018 (spremenjen akt o območnih oziroma regijskih organizacijah), kasneje spremenjen tudi marca 2021 (odgovornost izvršnega sekretarja za teritorialno organiziranost se prenese na generalnega sekretarja) in decembra 2021 (ukinitvev izjem);
- sprememba Pravilnika o finančno-materialnem poslovanju v marcu 2019 v delu izvajanja finančnega poslovanja teritorialnih oblik organiziranja (možnost pooblastila izvršni sekretarki za finance);
- aktualizacija Poslovnika o delu predsedstva v juniju 2020 (odziv na sklic sej v epidemioloških razmerah);
- sprejet Pravilnik o zbirki osebnih podatkov v evidenci članstva v letu 2019 (uskladitev z GDPR zakonodajo);
- priprava Izjave o varnosti z oceno tveganja (2021, v teku);
- sprejet Pravilnik o odličjih ZSSS v marcu 2019;
- spremenjeni normativi za čiščenje, posodabljanje hišnega reda Doma sindikatov in posodobljen požarni načrt Doma sindikatov (skladno z investicijami v Dom sindikatov);
- Aneks št. 3 h kolektivni pogodbi ZSSS za opravljanje dela na daljavo in aktualizacijo prevoza na delo.

V oktobru 2018 je bila podpisana Pogodba o oblikovanju pokojninskega načrta pri Skupni zavarovalnici, danes Triglav zavarovanje. Že ob vzpostavitvi pokojninskega varčevanja se je vključilo 37 zaposlenih, ob prezaposlitvi zaposlenih s teritorialnih oblik organiziranosti so se vključili vsi, danes pogodba krije 48 od 54 zaposlenih, pristopil pa je tudi velik del zaposlenih v sindikatih dejavnosti.

10.7. SHEMA FINANCIRANJA

Akti ZSSS poleg področij dela določajo medsebojna razmerja tudi na področju financiranja. Že v poglavju o medsebojnih razmerjih smo omenili spremembo toka članarine za sindikalne pisarne, kar pa ni spremenilo višine zbrane članarine. Vsi načini zbiranja članarine so v mandatu ostali enaki, omenili smo že posodobitve na področju plačevanja plačilnih nalogov s QR-kodo.

Lotili smo se osvežitve področja zbiranja članarine članov, ki so na starševskem dopustu (na strani ministrstva za delo in centrov za socialno delo smo uskladili pravila odtegotovanja članarine, nismo pa izpeljali komuniciranja s člani). Prav tako nam šepa aktivna in učinkovita komunikacija na področju namenitve dela dohodnine (prej 0,5 odstotka, od leta 2021 dalje 1 odstotek).

ZSSS ima v Pravilniku o finančno-materialnem poslovanju lepo opredeljena vsa področja zbiranja finančnih sredstev ter tudi področja njihove porabe. Pregled deležev posameznega vira financiranja in gibanje velikosti deležev je v mandatu tak:

Vir	2017	2018	2019	2020	2021
9 % članarina ZSSS	68,65 %	65,14 %	68,60 %	66,66 %	70,94 %
projekti in mednarodno sodelovanje	3,58 %	11,59 %	10,90 %	11,41 %	8,88 %
prodaja materiala	10,02 %	7,65 %	7,47 %	7,41 %	7,47 %
prodaja storitev	13,84 %	11,70 %	8,70 %	7,27 %	7,14 %
finančni prihodki	1,47 %	0,89 %	1,52 %	1,43 %	1,44 %
drugo	2,46 %	3,03 %	2,81 %	5,82 %	4,13 %

Od decembra 2018 je vir za financiranje stroškov dela sodelavcev v sindikalnih pisarnah tudi postavka članarina TO (v zgornji shemi ni prikazana). ZSSS ne vodi celotne evidence zbrane članarine v teritorialnih oblikah organiziranosti, imajo pa te podatke pravne osebe, ki sestavljajo teritorialno obliko organiziranosti.

10.8. RAČUNOVODSKE KATEGORIJE

FRS veliko pozornosti namenja sledenju zakonski pravilnosti poslovanja in likvidnosti organizacije. Z odločitvami v mandatu smo sledili očiščenju dejavnosti ZSSS, ki niso njena osnovna dejavnost ali niso neposredno vezane na izvajanje vsebine dela po statutu in programu dela.

Članarina

Zgornja slika o strukturi financiranja kaže, da največji delež financiranja ZSSS predstavlja sindikalna članarina, kar je motivator za nadaljnje delo in obenem nevarnost zaradi odvisnosti od največjega vira financiranja, ki je urejen zakonsko (tako obveznost prispevanja kot način zbiranja).

V mandatu 2017–2022 je članarina za ZSSS ob vseh zunanjih dejavnikih in splošnem padcu zanimanja za sindikalizem na evropski oziroma svetovni ravni ostala na enakih ravneh, glede na dogajanje v gospodarstvu pa se je spreminjala njena sestava.

Obveznosti in terjatve

Od oktobra 2017 do danes smo terjatve uredili do ravni, ko imamo že tri leta zgolj kratkoročno zapadle terjatve (manj kot leto dni), vendar so tudi te postavke pod nadzorom in skladne dogovorom. Dolgoročne terjatve znotraj organizacije iz preteklih let sicer v manjšem delu še obstajajo, vendar se redno odplačujejo in so podprte z dogovorom.

Obveznosti do dobaviteljev so se iz leta v leto zmanjševale, prav tako se je rok plačila skrajševal, danes račune plačujemo na valuto ali pred njo. Med procesom smo sklenili nove dogovore z dobavitelji, premislili o potrebnosti nastajajočih stroškov in podobno, prav tako smo na nabor storitev, ki jih kupujemo, še naprej stalno pozorni z vidika smiselnosti in cene. Organizacija je danes visoko likvidna iz denarnih sredstev na računu ter ima urejeno plačilno politiko.

Stroškovna mesta

FRS vse poslovne dogodke evidentira po stroškovnih mestih, projektne prihodke pa tudi po stroškovnih nosilcih. Z mislijo na posodobitev orodja za delo smo v letu 2018 prevetrili in poenostavili tudi način poročanja s prejšnjih 204 stroškovnih mest na sedanjih 42, smiselno povezanih v celoto.

Davek na dodano vrednost

ZSSS je zavezanec za plačilo davka na dodano vrednost, ker se ukvarja s pridobitno dejavnostjo (izdaja glasila, bivša kuhinja in bife, prodaja pisarniškega materiala in podobno). Vse odločitve v mandatu, ki so prispevale k fokusu na osnovno dejavnost organizacije, so premalo prispevale k znižanju pridobitnih prihodkov, da ZSSS ne bi bila več davčni zavezanec.

V letu 2018 smo ob znatnih prihodkih zaradi menjave poslovnih prostorov in znatnih odhodkih zaradi v nadaljevanju omenjenih investicij sprejeli davčno usmeritev uveljavitve odbitnega deleža, kar vsakomesečno davčno obveznost znižuje na realni nivo razmerja med članarino, ki je nepridobitni prihodek, in ostalimi pridobitnimi prihodki.

Davek od dohodka pravnih oseb in davčne olajšave

Ravno zaradi pridobitnih prihodkov in sprememb v razmerju med pridobitnimi in nepridobitnimi prihodki je ZSSS tudi pravna oseba, ki ima pozitivno osnovo za davek od dohodka pravnih oseb. Osnovo vsakokrat zmanjšujemo za zakonsko dovoljene olajšave, vsako leto smo deležni manjše revizije od Finančne uprave RS.

Koronapomoč

V času prvega leta epidemije (2020) smo izkoristili del zakonsko sprejete koronske finančne pomoči (sofinanciranje minimalne plače, sofinanciranje odsotnosti zaradi višje sile, sofinanciranje kriznega dodatka in refundacija prispevkov ZPIZ za vse, ki so v času ustavitve države delali). Sploh v letu 2020 smo odredili veliko ur čakanja na delo, kar se ni odrazilo na finančnih prihrankih, ker nismo dosegli zakonskega kriterija za zadržanje tega dela pomoči. Poročilo o zneskih in natančnih razlogih prihranka zaradi koronskih okoliščin je del letnega poročila za leto 2020, sprejetega na predsedstvu ZSSS.

10.9. PLAČNA POLITIKA

ZSSS ima od leta 2011 veljavno kolektivno pogodbo ter akte, ki urejajo plače zaposlenih. V mandatu smo na področju plačnega sistema spremenili izplačilo zneska prehrane v najvišjega možnega ter obenem ukinili 3-odstotno stimulacijo, kar je zaposlenim dalo v povprečju enak mesečni prejemek, ZSSS pa prihranek na mesečni ravni. Kolektivno pogodbo smo po epidemiji dopolnili z opredelitvijo dela na daljavo. Skladno s kolektivno pogodbo se rast plač usklajuje z rastjo življenjskih stroškov vsakega aprila (leta 2020 je bila inflacija negativna, zato so plače ostale na isti ravni).

V letu 2018 smo vse osnovne plače, ki so bile pod zneskom zakonsko določene minimalne plače, postavili na znesek minimalne plače. Pri osnovnih plačah, ki so dosegale raven minimalne plače, smo po letih sledili zakonskim zahtevam v maniri izplačila nad minimalno plačo.

V letu 2019 smo sprejeli novo sistemizacijo delovnih mest v ZSSS, z njo smo uvedli novo delovno mesto terenski organizator. Kasneje smo sistemizaciji dodali še delovno mesto vodja varnosti. Obe delovnima mestoma smo dodelili smiselne osnovne plače, ostale plače se razen eskalacije niso spreminjale. Nekaj zaposlenih je po potrebi poleg pogodbe o zaposlitvi podpisalo aneks za dodatne dolžnosti in dodatek k plači.

Konec leta 2018 smo s takratno Skupno zavarovalnico podpisali načrt dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja. Takratni mesečni znesek na zaposlenega je znašal 40,00 EUR, danes ta znesek po vsakoletni uskladitvi z inflacijo znaša 45,70 EUR. ZSSS letno tej vrsti zavarovanja nameni dobrih 40.000,00 EUR.

Že prvo leto, decembra 2017, smo uvedli izplačilo simbolične božičnice 100,00 EUR na zaposlenega, nato pa smo jo izplačevali vsako leto. V letu 2021 je v seštevku letne nagrade znašala v povprečju 433,00 EUR na zaposlenega.

Redno vsako leto maja izplačamo regres za letni dopust po kolektivni pogodbi, jubilejne nagrade po kolektivni pogodbi, solidarnostne pomoči za primere, opredeljene v kolektivni pogodbi. Vsi zaposleni, ki so delovno razmerje v ZSSS zaključili, so dobili odpravnino.

V času epidemije smo uvedli plačilo nadomestila za delo od doma.

Naklonjeni smo nagrajevanju dobrih rezultatov dela, za nekatera dela v obliki nagradnega dopusta, ponekod izplačila stimulacije, najde se tudi kakšna nagrada v obliki plačanega izobraževanja po lastni izbiri.

10.10. PREMOŽENJE

Med premoženje poleg kadrov in znanja neizogibno spada otipljivo snovno premoženje, ki smo ga v mandatu 2017–2022 v splošnem oplemenitili. Po posameznih sklopih je stanje takšno:

Nepremičnine

ZSSS v svoj nepremičninski portfelj šteje naslednje nepremičnine, pri vsaki sledi kratek zapis sprememb v zadnjih petih letih:

- Dom sindikatov, Ljubljana:
 - v letu 2018 prenova medetaže v pisarniške prostore, odprodaja cca 150 m² pisarn v prvem nadstropju in sočasni odkup cca 50 m² v drugem nadstropju, menjava dvigala, sanacija sanitarij, prenova avle, osvežitev hodnikov,
 - v obdobju 2019–2021 prenova pisarn, sejnih sob, nakup klim za posamezne pisarne, nakup novega pohištva, vsebinsko smiselna selitev sodelavcev (vsak sodelavec je dobil delno ali v celoti prenovljeno pisarno), sanacija puščanja strehe in odpadanja fasade, sanacija napušča in ureditev celotne kleti, prenova bistroja, menjava glavne elektro omare in luči po pisarnah,
 - druge aktivnosti v Domu sindikatov so bile zaključek etažiranja iz leta 2014 ter novo etažiranje leta 2020 po investicijah, sklenitev sporazuma o medsebojnih razmerjih in delitvi stroškov s štirimi solastniki znotraj stopnišča, sklenitev sporazuma s šestimi solastniki celotne stavbe, vzpostavitev služnosti na dvorišču za stavbo, zaposlitev vodje varnosti in vzpostavitev sistemiziranih varnostnih protokolov in sistemov, popis osnovnih sredstev s črtno kodo in elektronska inventura,
 - knjigovodska vrednost nepremičnine se je zaradi vlaganja v obdobju 2017–2022 povišala za 28 % svoje začetne vrednosti;
- Sindikalni izobraževalni center, Radovljica:
 - v letu 2018 vzpostavitev stalnega vzdrževanja okolice,
 - v letu 2021 podpis kupoprodajne pogodbe, ki se realizira v letu 2023;
- kmetijsko zemljišče, Mošnje pri gradu Podvin:
 - v letu 2018 oddaja v letni najem v kmetijsko obdelavo, vsakoletna obnovitev pogodbe,
 - v letu 2022 sklenjena dolgoročna pogodba za najem celotnega zemljišča v turistično-gostinske namene;
- počitniški dom Lovrečica, Umag, Hrvaška:
 - v letu 2019 sklenitev dolgoročne pogodbe za najem za turistične namene, objekt je po pogodbi obnovljen v breme najemnika,
 - v letu 2021 parcelacija,
 - od leta 2020 v teku legalizacija dela stavbe in vpis v zemljiško knjigo na sosednjih parcelah,
 - knjigovodska in tržna vrednost nepremičnine se je od leta 2019 do 2022 zaradi vlaganj najemnika, ki ostanejo lastniku, povišala, leta 2017 je bila stavba v razpadajočem stanju, danes je delujoč počitniški dom za turistične namene (Hacienda Lovrečica);

- počitniški hišici Janko in Metka, Bohinj:
 - redno vzdrževanje zunanosti, okolice in inventarja (žlebovi, vrata, barvanje oken, menjava celotne posteljnine, urejanje gozda, dimnikov, greznice),
 - od leta 2020 v teku urejanje posodobitve infrastrukture od omrežja do hiše;
- stanovanje, Bavarski dvor, Ljubljana:
 - leta 2018 oddaja v dolgoročni najem,
 - manjša vzdrževalna dela;
- gozd, Pohorje:
 - raste.

V mandatu se je zemljiškoknjižno uredil vpis po zakonu o sindikalnih nepremičninah iz leta 2007 na apartmaju v Barbarigi, Hrvaška, ter na poslovnih prostorih v Kranju. Lastnik navedenih nepremičnin po zakonu ni bila ZSSS.

Druge nepremičnine, ki so v lasti sindikalnih pisarn ZSSS:

- poslovni prostori Kranj,
- sindikalna hiša na Cvelbarjevi ulici, Novo mesto,
- sindikalna pisarna na Zadružni ulici, Črnomelj,
- dve počitniški hiši v Nerezinah, otok Lošinj, Hrvaška
- sindikalne pisarne na Gledališki ulici, Celje,
- sindikalne pisarne na Neratovi ulici, Maribor,
- sindikalna pisarna na Mlinski ulici, Lendava,
- polovica doma sindikatov v Ljutomeru.

V mandatu so bile prodane nepremičnine v lasti sindikalnih pisarn:

- pisarne na Čučkovi, Ptuj,
- del pisarn na Neratovi, Maribor,
- počitniški apartma v Podčetrtku,
- pisarne v Trbovljah,
- sindikalne pisarne na Parmovi, Ljubljana.

Premičnine – službeni avtomobili

ZSSS je v letu 2017 (prejšnji mandat) k dostavniku Fiat Doblo in osebemu avtu VW Golf dokupila nov služben avto VW Golf. Konec leta 2017 smo dotrajanega VW, letnik 2005, odprodali, v voznem parku sta do danes VW Golf, letnik 2017, in Fiat Doblo. Oba sta redno vzdrževana.

Finančne naložbe

ZSSS med finančne naložbe šteje:

- delnice Delavske hranilnice, portfelj smo v letu 2021 s prepisom zaradi odprave terjatev povečali za 8 odstotkov;
- delnice nekaj slovenskih podjetij, ki po vrednosti sledijo gibanju trga;
- portfelj tujih vrednostnih papirjev, ki po vrednosti sledi gibanju trga (padec v epidemičnem letu 2020, sicer vsakoletna rast vrednosti, sestavo upravlja Ilirika BPH).

Depoziti

ZSSS od leta 2019 vsak mesec oblikuje depozite brez ročnosti in jih črpa glede na potrebe porabe po namenu sredstev (varčevanje za regres za letni dopust, za odpravnine, za IT-investicije, za izobraževalni sistem, za digitalizacijo in drugo glede na aktualno vsebino dela). Danes ta sredstva predstavljajo ekvivalent trikratni mesečni masi plač.

10.11. DELO NADZORNEGA ODBORA ZSSS

Nadzorni odbor ZSSS je izvoljen na kongresu. Za mandat 2017–2022 je bilo izvoljenih 7 članov, ti so izmed sebe imenovali predsednika nadzornega odbora. Med mandatom je ena članica zamenjala službo in s tem ji je funkcija v nadzornem odboru ZSSS prenehala.

Sklicali smo 7 rednih sej:

- november 2017 – konstitutivna seja
- januar 2018 – letno poročilo 2016
- maj 2018 – letno poročilo 2017
- marec 2019 – letno poročilo 2018
- februar 2020 – letno poročilo 2019
- maj 2021 – letno poročilo 2020
- april 2022 – letno poročilo 2021 in poročilo mandata za kongres
- september 2022 – medletno poročilo 2022 in priporočila za naslednji mandat

Na sejah nadzornega odbora ZSSS smo poleg letnih poročil obravnavali finančne načrte ZSSS, informacije o poslovanju območnih organizacij in informacijo o sanaciji Območne organizacije Pomurje, kjer je ZSSS upnik.

Člani nadzornega odbora ZSSS so obenem tudi v isti sestavi nadzorni odbor Regijske organizacije zahodne Slovenije (ROZS) in Območne organizacije Pomurje. Seje nadzornega odbora teh pravnih oseb smo sklicevali sočasno.

Člani nadzornega odbora ZSSS so v primeru, da ima območna organizacija nadzorni odbor sestavljen drugače, kot predvideva Akt o teritorialni organiziranosti, zunanji člani tega odbora. Kratka poročila teh nalog so sestavni del kongresnega poročila nadzornega odbora za mandat 2017–2022.

Vsebina dela nadzornega odbora za ROZS in Območno organizacijo Pomurje je bila poleg letnega poročila in finančnega načrta za ROZS nadzor nad prodajo nepremičnin in sestava sklepa o namenu kupnine, za Območno organizacijo Pomurje pa sanacija finančne nelikvidnosti območja ter priprava predlogov za upnike.

10.12. REALNOST FINANČNEGA NAČRTA IN NJEGOVA REALIZACIJA

Ob vsakoletni obravnavi letnega poročila smo pripravili tudi finančni načrt za tekoče leto, zajemal je najboljšo možno napoved prihodnosti. Za največji odmik od napovedi je sicer vzroke treba iskati v epidemičnih razmerah dela in vsaj začasni opustitvi utečenih metod dela. Ker ZSSS deluje kot subjekt na trgu, je za optimizacijo poslovanja nujna celovita slika in razumevanje organizacije, da se lahko sprejemajo smiselne odločitve, ki povezujejo dele organizacije v delujoč organizem. Sredstva organizacije se oplajajo le takrat, ko ima odločitev podlago v dobrem poznavanju vpliva na dele organizacije. Finančno področje se dotika vseh tehničnih in podpornih področij organizacije ter največjega dela financ, ki ga predstavljajo plače. Brez ažurnega in odločevalskega vpogleda v vsakodnevno dogajanje na vseh omenjenih področjih rezultat ne more biti pričakovan.

10.13. PRIPOROČILA OB KONCU MANDATA

Na podlagi izkušenj in rezultatov iztekajočega se mandata z vidika (finančnega) upravljanja organizacije za prihodnjo finančno sliko, ki bo sledila potrebam vsebine dela, prihodnji ekipi priporočamo:

1. pri vseh razmislekih in odločitvah upoštevati enaka izhodišča in enakovrednost deležnikov;
2. neformalni rebalans finančnega načrta konec junija, sprejet v septembru tekočega leta, sledi se uravnoteženju prihodkov z odhodki in na podlagi tega se sprejema odločitve o vsebini dela in resursih organizacije;

3. postavitev letnih in kratkoročnih ciljev za vse nivoje;
4. povezovanje med področji dela v obliki rednih sestankov;
5. usmerjanje sredstev v promocijo (na primer oglaševanje poziva včlani se, tržne aktivnosti za prodajo in promocijo naših produktov, usmerjena tržna komunikacija s predsedniki (kult zaupnika in zanj vedno dostopna informacija) in promocija vrednot sindikalizma;
6. sledenje novim oblikam načinov plačil za zbiranje članarine in uvajanje v prakso;
7. profitabilnost vseh področij komercialnega delovanja ZSSS, vedno podrejena osnovni dejavnosti organiziranja sindikatov v osnovnih organizacijah (zmanjšanje odvisnosti od financiranja s članarino);
8. upravljanje organizacije v maniri podjetja z osnovno dejavnostjo sindikalnega delovanja;
9. premislek o izločitvi pridobitne dejavnosti v drugo pravno osebo (d. o. o., zadruga) in izkoriščenje davčnih olajšav ter večjega deleža razpisnih sredstev EU;
10. priprava SWOT in PEST analize pozicije organizacije (npr. slabost so neenotne finance ZSSS in sindikalnih pisarn, prednost je razvejanost organizacije, vendar je nevarnost šibko usklajevanje aktov in odločitev, priložnost je formiranje stalne pogajalske skupine, itd.);
11. uvedba strokovne službe za svete delavcev, kar poleg vsebine dela prinese dodatna sredstva za financiranje strokovnega kadra (vir: 61. in 65. člen zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju);
12. posvojitev novih poti k članom – digitalizacija poleg klasičnih medosebnih pristopov. Generacije se menjajo, način njihovega zajemanja informacij se digitalizira, vedno večji delež aktivnega prebivalstva se v svet povezuje preko aplikacij, zato jim mora tudi sindikat nuditi tako orodje;
13. pri komercialni plati sindikalizma premislek o enotnem portalu in sistemu upravljanja sindikalnih nepremičnin (vzdrževanje, financiranje, logistika turističnega upravljanja).

Poročilo je nastalo v mesecu marcu 2022 in bilo revidirano v avgustu. Dogodki in dosežki po tem datumu niso zajeti v to poročilo, vendar zato niso nič manj pomembni in odlični.

11. ENAKE MOŽNOSTI

V mandatnem obdobju 2017–2022 je deloval **odbor ZSSS za enake možnosti**, ki se je sestajal na sejah, obravnaval aktualne izzive in vprašanja uveljavljanja enakih možnosti na trgu dela in v družbi kot celoti ter se do njih opredeljeval.

Od leta 2006 odbor za enake možnosti podeljuje **priznanje roža mogota**, priznanje za dosežek leta za enake možnosti žensk in moških. Podelitev poteka tradicionalno ob 8. marcu, mednarodnem dnevu žensk. Prejemniki so izbrani na podlagi vsakoletnih razpisov, k predlaganju kandidatkin in kandidatov pa je povabljen vse članstvo. V tem mandatnem obdobju je bilo priznanje podeljeno leta 2019, predsednici sindikata v posebnem socialnovarstvenem zavodu Dom na Krasu v Dutovljah, Tjaši Stipanič, Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije. V letih, ko odbor ni prejel (primerne) predloga za podelitev priznanja roža mogota, so člani odbora sprejeli sklep, da se priznanje ne podeli, in namesto tega ob 8. marcu organizirali okroglo mizo. Leta 2018 je bila organizirana okrogla miza z naslovom »Kako ženske uresničujemo pravico do usklajevanja dela in družine«, leta 2020 okrogla miza o dolgotrajni oskrbi z vidika žensk in v letu 2022 okrogla miza na temo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja. Leta 2021 zaradi epidemije covid-19 okrogle mize nismo izvedli.

Podelitev nagrade roža mogota Tjaši Stipanič, marec 2019



V mandatnem obdobju 2017–2022 smo izvedli in se pridružili več **kampanjam za enake možnosti**.

Ob **svetovnem dnevu človekovih pravic**, ki ga zaznamujemo 10. decembra, smo opozarjali na najbolj aktualne kršitve človekovih pravic z namenom ozaveščanja javnosti in postavljali zahteve do odločevalcev, da te krivice odpravijo. Kampanje smo organizirali in izvedli skupaj s preostalimi strokovnimi sodelavci na ZSSS.

Decembra 2017 smo opozorili na skupini prekarnih in napotnih delavcev, leta 2018 na pravico do pravičnega plačila brez kakršne koli diskriminacije, pravico do enakega plačila za enako delo; leta 2019 smo opozorili na pravice starejših do dostojnega življenja v starosti, vključno s pravico do minimalne pokojnine v zadostni višini. V letih 2020 in 2021 manifestacije na Trgu republike zaradi koronjskih razmer nismo izvedli, smo pa mednarodni dan človekovih pravic zaznamovali po spletu, s serijo webinarjev: leta 2020 z osrednjo temo varno in zdravo delo, leta 2021 pa temo platformnega dela.

Odgovornost sindikatov je, da prispevamo k zagotavljanju varnih delovnih okolij za delavke in delavce in pri podpori žrtvam nasilja. Ničelna strpnost do katerekoli pojavnosti oblike nasilja je nujna, če želimo dokončno izkoreniniti te pojave in ustvarjati zdrava ter stimulaturna delovna okolja. Ob 25. novembru, **mednarodnem dnevu boja proti nasilju nad ženskami**, smo pozivali Vlado RS in MDD-SZ k ratifikaciji konvencije MOD št. 190 o odpravi nasilja in nadlegovanja v svetu dela.

Pridružili smo se kampanji Evropske konfederacije sindikatov, ki je v središče postavila pomen kolektivnih pogodb pri odpravljanju nasilja nad ženskami. Pripravili smo dogovor za zaposlene v ZSSS o ukrepih za varovanje pred spolnim in drugim nadlegovanjem ter trpinčenjem na delovnem mestu in v zvezi z delom. Zavzemali smo se za pravico do plačanega dopusta za žrtve domačega nasilja.

Opozarjali smo na plačno in pokojninsko vrzel ob **evropskem dnevu enakega plačila**, ki je simbolični datum v letu, od katerega dalje članice EU zaradi plačne neenakosti prenehajo prejemati plačilo za svoje delo v primerjavi z moškimi. V znak protesta zaradi zamude Evropske komisije pri objavi predloga direktive o preglednosti plačil smo sodelovali pri oblikovanju stališč predloga direktive ETUC in pozvali poslance EU k podpori predloga.

Pozivali smo k uvedbi spremljanja plač v javnem sektorju po spolu, podprli spremembe določb o obvezni uravnoteženosti spolov pri oblikovanju vladnih delegacij in imenovanju vladnih predstavnikov na ravni lokalne samouprave. Naše pripombe niso bile upoštevanje v delu, da bi se v zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o enakih možnostih žensk in moških zapisale kazenske določbe kot posledica kršitev določb o obvezni uravnoteženosti spolov ter da bi se dodala zakonska podlaga za sofinanciranje projektov s področja enakih možnosti za socialne partnerje.

Pridružili smo se kampanji Evropske konfederacije sindikatov za podporo Direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev. Pridružili smo se tudi Evropski mreži za minimalni dohodek in prizadevanjem za širjenje zavedanja o ustreznem minimalnem dohodku, ki omogoča aktivno vključevanje vseh v družbo. Še posebej smo opozorili na težak ekonomski položaj starejših žensk v Sloveniji.

Aktivno smo sodelovali v **ETUC Women's Committee**, ki je pomemben organ Evropske konfederacije sindikatov. Imenovani predstavnici ZSSS sta se redno udeleževali sej in posvetov ženskega odbora, obveščali člane in članice odbora za enake možnosti, kot tudi celotno članstvo o pomembnih tematikah in izvajali skupne akcije. Na odboru sta poročali o sprejetih ukrepih v interventni zakonodaji, sodelovali v kampanjah, anketah, raziskavah, pri naboru praks in strategij sindikatov na različnih področjih itd.

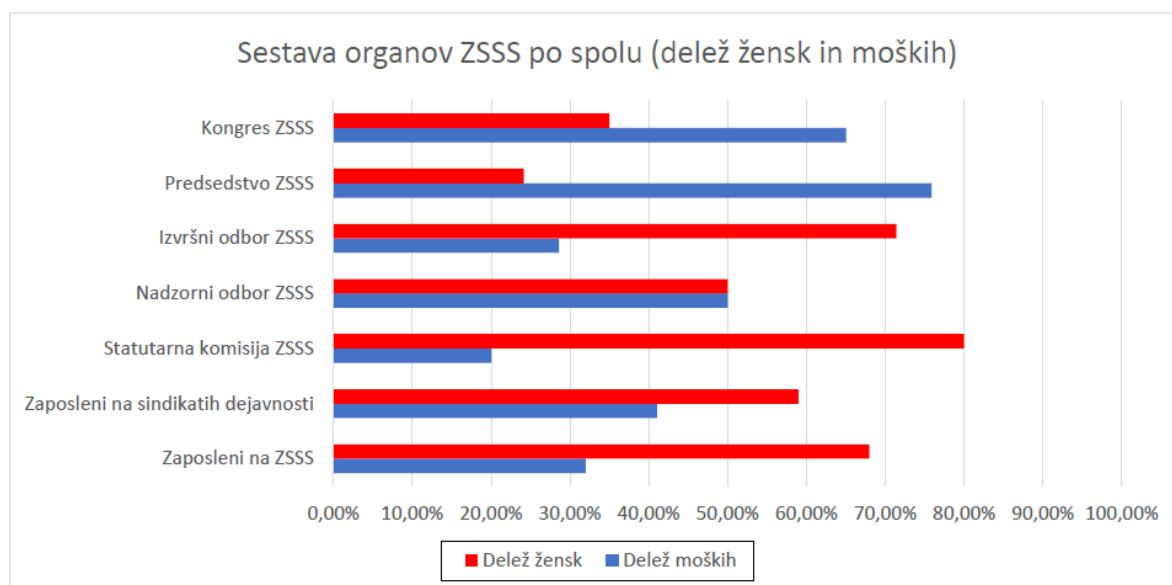
V mandatnem obdobju 2017–2022 smo nadaljevali spremljanje **sestave organov ZSSS po spolu**. V tabeli predstavljamo zastopanost žensk v več organih: kongres, predsedstvo, sindikati dejavnosti (zaposleni in predsednik/predsednica), izvršni odbor, nadzorni odbor, statutarna komisija in zaposleni na ZSSS.

Tabela: Sestava organov ZSSS po spolu*

Organ	Št. članov	Št. žensk	Št. moških	Delež žensk	Delež moških
Kongres ZSSS	100	35	65	35,00%	65,00%
Predsedstvo ZSSS	29	7	22	24,14%	75,86%
Izvršni odbor ZSSS	7	5	2	71,43%	28,57%
Nadzorni odbor ZSSS	6	3	3	50,00%	50,00%
Statutarna komisija ZSSS	5	4	1	80,00%	20,00%
Zaposleni na sindikatih dejavnosti	39	23	16	58,97%	41,03%
Zaposleni na ZSSS	50	34	16	68,00%	32,00%

* dne 1. 7. 2022

Graf: Sestava organov ZSSS po spolu (delež žensk in moških v posameznem organu)*



* dne 1. 7. 2022

Na področju **socialnega varstva** smo pozivali ministrstvo in vlado k povišanju denarne socialne pomoči, pripravili smo analizo vpliva dviga minimalne plače na socialne transferje, pozivali ministrstvo k uskladitvi in prilagoditvi mej neto dohodka za ugotavljanje upravičenosti do letnih pravic, uskladitvi višin zneskov socialnih transferjev in k izračunu košarice minimalnih življenjskih stroškov. Predlagali smo tudi druge spremembe socialne zakonodaje, kot je sprememba varstvenega dodatka, katera pravica mora biti individualizirana in avtomatizirana, in univerzalno pravico do subvencionirane malice in kosila v osnovnih in srednjih šolah. Uspešni smo bili pri aktivnostih za ohranitev dodatka za delovno aktivnost kot del denarne socialne pomoči. Na našo pobudo je bil pripravljen in izglasovan odločilni veto v državnem svetu.

Po številnih pobudah in pritiskih ZSSS so bili leta 2019 odpravljeni vsi varčevalni ukrepi na področju **starševskega varstva** in družinskih prejemkov. Na našo pobudo se je starševski dodatek dvignil na raven denarne socialne pomoči, dvignilo se je tudi najnižje nadomestilo za starševski, očetovski in materinski dopust v primerih, ko starš ni bil zavarovan za starševsko varstvo v celotnem obdobju. Na našo pobudo se je z letom 2021 delavkam in delavcem, ki so zaposleni za krajši delovni čas zaradi starševstva, zvišala osnova za plačilo prispevkov za socialno varnost za razliko do polnega delovnega časa. S tem se odpravlja neenaka obravnava zaposlenih staršev, zlasti žensk, in izboljšuje njihov položaj z vidika pravic v pokojninskem sistemu.

Odbor ZSSS za enake možnosti je pripravil stališče za **ohranitev pozitivne obravnave žensk v pokojninskem sistemu**, da se ohrani višji izhodiščni odmerni odstotek za ženske, vse dokler bodo obstajale neenakosti med spoloma na trgu dela. Predlog odbora v pogajanjih ni bil upoštevan. Sprejeti zakon je uvedel izenačitev odmernih odstotkov za ženske in moške ter uvedel bonus v višini 1,36 odstotka za vsakega otroka (do največ 3 otroke).

Politične stranke smo javno pozvali za **ohranitev pravice do splava** v košarici pravic iz obveznega zdravstvenega zavarovanja in za povečanje enakosti spolov v Sloveniji (Odločni NE zmanjševanju pravic žensk v Sloveniji).

Podali smo pripombe na predlagane spremembe socialne zakonodaje (s področja starševskega varstva in družinskih prejemkov, socialnovarstvenih prejemkov, uveljavljanje pravic iz javnih sredstev in urejanje trga dela), ki so bili v začetku leta 2022 vloženi v državni zbor po skrajšanem postopku mimo javne razprave in socialnega dialoga.

V času volilne kampanje smo političnim strankam zastavili vprašanja s področja enakih možnosti ter pripravili analizo prejetih odgovorov. Stališča ZSSS s področja enakih možnosti smo zagovarjali v številnih **delovnih skupinah** in strokovnih svetih, sodelovali v posvetovanjih glede nove Resolucije o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2021–2030, pripravljali prispevke za Delavsko enotnost in spletno stran ZSSS, odgovore na novinarska vprašanja in vprašanja članov, sodelovali v TV-oddajah idr.

Pripravljali smo strokovne podlage in vzorčne določbe za **kolektivne pogodbe dejavnosti** za področje enakih možnosti. Še zlasti smo si prizadevali vpeljati vsebine/določbe, ki so bile prezrte v kolektivnih pogodbah in nacionalni zakonodaji: obravnava potreb zaposlenih, ki se soočajo s skrbjo za starejše družinske člane, nasilje na delovnem mestu, spremljanje in odprava plačne vrzeli med spoloma ipd.

Izvedli smo številne delavnice, sodelovali s prispevki na okroglih mizah, konferencah, z drugimi organizacijami s tega področja, mednarodno in nacionalno zakonodajo presojali z vidika enakih možnosti itd. Za sindikalne predstavnike smo izvedli posvet – predstavitev instituta, delovnih pristojnosti in aktivnosti Zagovornika načela enakosti ter možnosti medsebojnega sodelovanja.

Na tem mestu izpostavljamo seminar MDDSZ oktobra 2017, na katerem smo izvedli delavnico »Usklajevanje poklicnega in družinskega življenja – tema za sindikate«, organizacijo mednarodne konference junija 2019 »Plačna in pokojninska vrzel med spoloma: kako ju odpraviti? in sodelovanje na okrogli mizi Zagovornika načela enakosti »Izzivi in priložnosti za ženske v podjetništvu: vpliv spola na kariero«.

Zavzemali smo se za **pridobitev mednarodnih, evropskih in nacionalnih sredstev za izvedbo projektov** na področju uresničevanja načela enakih možnosti pri urejanju delovnih razmerij ter za odpravo vseh vrst diskriminacije. Sodelovali smo pri več projektih, tako nacionalnih kot mednarodnih, ki jih predstavljamo v poglavju Projekti.

12. KOORDINACIJE SINDIKATOV ZASEBNEGA IN JAVNEGA SEKTORJA IN GENERACIJSKI SINDIKATI

12.1. SINDIKATI ZASEBNEGA SEKTORJA

V okviru Zveze svobodnih sindikatov Slovenije delujemo tako sindikati zasebnega kot javnega sektorja. Zasebni sektor se povezuje v dve koordinaciji, KOORDINACIJO INDUSTRIJSKIH SINDIKATOV (KIS) ter KOORDINACIJO STORITVENIH SINDIKATOV (KSS). Namen povezovanja je medsebojno obveščanje in usklajevanje stališč ter skupno delovanje na določenih področjih, kjer delimo podobne interese. Skladno s statutom ZSSS so vodje posamezne koordinacije hkrati tudi podpredsedniki ZSSS.

Obe koordinaciji zasebnega sektorja (KIS in KSS) sva 16. februarja 2017 organizirali konferenco s sloganom »Pošteno plačilo in 8 ur dela«. Na konferenci sta bila med drugim sprejeta naslednja sklepa:

- najnižja osnovna plača za I. tarifni razred po kolektivni pogodbi dejavnosti je minimalna plača;
- sindikati, udeleženci konference, podpiramo mednarodno kampanjo Evropske konfederacije sindikatov (ETUC) o povečanju plač.

Sklepa, sprejeta na konferenci, sta nam bila v celotnem mandatnem obdobju glavno vodilo za delo na področju socialnega dialoga z delodajalci.

Na podlagi sprejetih sklepov smo v marcu 2017 organizirali skupen posvet socialnih partnerjev in namenili pozornost plačam, plačni politiki in delovnemu času. Opozorili smo, da je obstoječa plačna politika zastarela, preživeta in popolnoma neprimerljiva z dejanskim stanjem v praksi v naših družbah. Sprejeta je bila pobuda za spremembo obstoječega plačnega modela. Delodajalci so predlagali, da predstavniki sindikatov pripravimo ustrezne podlage za oblikovanje novega plačnega modela.

Sindikalna stran je pripravila in posredovala predloge v smeri dogovora o najnižji ceni dela za posamezni tarifni razred ali delovno mesto, izhajajoč iz tega, da postane najnižja cena dela za I. tarifni razred enaka vsakokratni minimalni plači. Za doseg tega cilja bi bilo potrebnih kar precej sprememb, ki bi pomenile vključitev posameznih dodatkov v osnovne plače delavcev oziroma v fiksni del plač. Dogovoriti bi se morali tudi, kako je z razmerjem med fiksnim in variabilnim delom plače. S takim načinom bi lahko postavili temelje v tarifnih delih kolektivnih pogodb z opredeljeno najnižjo ceno dela, ki bi se približala dejansko izplačanim plačam delavcev. Oblikovana je bila pogajalska skupina.

Vseskozi je bilo čutiti oklevanje delodajalske strani za dejanski pričetek pogovorov na temo sprememb plačnega modela. Prvi sestanek je bil šele 12. 7. 2017, kjer je bilo posredovanih veliko argumentov z ene in druge strani in razen dogovora o ožji skupini ni bilo ustreznih zaključkov.

V tem času je bila izdelana tudi anketa za sindikate zasebnega sektorja na temo usklajevanje plač in drugih prejemkov. Vsebina odgovorov naj bi bila tudi podlaga za novo splošno kolektivno pogodbo. V jesenskem času 2017 je bilo od koordinacij kar nekaj pobud za nadaljevanje pogovorov, vendar do zaključkov nismo prišli.

V tem času, jeseni 2018, je politika dala pobudo za spremembo zakona o minimalni plači in zahtevo za njen dvig. Delodajalci so spremembam močno nasprotovali, sindikati pa smo to pobudo podpirali. Pobudo je obravnaval tudi ESS, kljub nasprotovanju delodajalcev. Oster nastop delodajalcev je dobredno vzpodbudil sindikalno stran k stopnjevanju pritiska. Na predsedstvu ZSSS smo sprejeli sklep o organizaciji protestnega shoda. Sindikati KIS in KSS smo se aktivno vključili v organizacijo in izvedbo protestnega shoda. V ta namen smo izvedli tudi ustrezno informiranje našega članstva,

organizirali novinarsko konferenco in obvestili javnost. Shod smo izvedli 5. 12. 2018 pred poslopjem Gospodarske zbornice Slovenije. Naše zahteve so bile:

- Skupaj zahtevamo višje plače!
- Podpiramo zakon o minimalni plači!
- Podpiramo vsa pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb!
- Ostro nasprotujemo kakršnemukoli odpovedovanju kolektivnih pogodb!

Zakon o minimalni plači je bil sprejet, sprememb na plačnem področju pa ni bilo zaradi neodzivnosti delodajalskih združenj. Ena od naših aktivnosti je bila pobuda o splošni kolektivni pogodbi. V ta projekt se je vključil tudi sindikat Pergam in skupaj smo oblikovali delovno skupino. Pripravil se je tekst splošne kolektivne pogodbe, ki smo ga na koordinacijah podprli.

Protestni shod pred Gospodarsko zbornico Slovenije: ZAHTEVAMO VIŠJE PLAČE!



V nadaljevanju razprave z delodajalci ni prišlo do ustreznih zaključkov in splošna kolektivna pogodba je še vedno nedorečena, četudi vsi prepoznavamo koristi določitev splošnih minimalnih standardov za vse, tudi za tiste, ki delujejo v panogah, nepokritih s kolektivnimi pogodbami.

V začetku decembra 2019 smo sindikati pripravili novinarsko konferenco, na kateri smo opozorili na poteze delodajalske strani zaradi povečevanja minimalne plače. Rast minimalne plače, v primeru, da se ne dvignejo tudi zneski osnovnih plač po tarifnih razredih na ravni dejavnosti, namreč pripelje do plačne uravnilovke in posledično do nezadovoljstva delavcev, ki delajo na zahtevnejših delih in nalogah. Po nekaterih panogah je bil s pogajanjem uspešno dosežen precejšen dvig najnižjih osnovnih plač, spet drugje nas ta preskok še čaka, saj ni bilo zadostnega razumevanja problematike od delodajalskih organizacij.

V vsem mandatnem obdobju smo se srečevali tudi s problematiko finančno-materialnega poslovanja. Finančno-materialno poslovanje je močno odvisno od števila članstva, saj je članarina glavni vir prihodkov, in sindikati smo v različnih situacijah. Ene dejavnosti delajo dobro in nimajo težav v poslovanju, druge dejavnosti stagnirajo in članstvo upada. V tem obdobju so bile v ZSSS organizacijske in kadrovske spremembe tudi zaradi vpliva financiranja. Potrebno je zagotoviti dovolj sredstev za zagotovitev kvalitetnega servisa našim članom. V ta namen je bila ustanovljena skupina za pripravo podlag za spremembe na področju financiranja v ZSSS, v kateri so tudi predstavniki obeh koordinacij.

12.2. INDUSTRIJSKI SINDIKATI (V NADALJEVANJU KIS)

Ena od prvih nalog KIS po kongresu ZSSS v oktobru 2017 je bilo imenovanje vodje koordinacije. Člani KIS smo nato 17. 10. 2017 za vodjo KIS imenovali Antona Rozmana, generalnega sekretarja sindikata STUPIS, ki je s tem postal tudi podpredsednik ZSSS.

V začetku leta 2020 je prišel koronavirus in posledično je bila razglašena epidemija. Nastali so posebni pogoji, začelo se je obdobje zapiranja gibanja, nekatere dejavnosti so prenehale delati, veliko je bilo čakanja na delo, začeli smo delati od doma itd., socialni dialog je povsem zamrl. Sindikati KIS smo v začetku februarja 2022 dali pobudo za srečanje z delodajalci, da se obnovi delo na področju

plačnega modela. Vsi sindikati iz koordinacije smo se sestali s predstavniki GZS in ZDS dne 23. 2. 2022. Sindikalna stran je ponovno navedla argumente, ki zahtevajo spremembe na področju plač in se niso bistveno spremenili že od leta 2017. Stanje na področju plač v realnosti je povsem drugačno od izhodišč v kolektivnih pogodbah. Minimalna plača se dviguje, relativna razmerja temu ne sledijo. Povečuje se nezadovoljstvo med delavci zaradi uravnilovke. Obe strani, tako delodajalci kot sindikati, se strinjata s podanimi argumenti, vendar do preboja ne pride. Lahko se zgodi, da bo zaradi nesposobnosti doseči ustrezen dogovor med socialnima partnerjema vmes posegla politika in nam z zakonom uredila področje plač.

V celotnem mandatnem obdobju se je KIS odzivala in vključevala v organizacijo, problematiko in delo na vseh ravneh delovanja sindikatov dejavnosti, ZSSS, njenih območnih organizacij, kasneje teritorialnih oblik.

ZSSS ima v številnih institucijah svoje člane in KIS je sodelovala v pripravah in razpravah pri postopkih imenovanja naših članov v teh organizacijah: Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, Državni svet, Ekonomsko-socialni svet itd. KIS se je zavzemal, da smo imenovali kompetentne kandidate, upoštevali smo kvote ipd. KIS je predlagal svoje člane tudi v organe ZSSS: statutarna komisija, nadzorni odbor, etična komisija.

V začetku leta 2018 smo se aktivno vključili v razpravo o spremembi naše organiziranosti na terenu. Sodelovali smo v pripravi gradiv z zvezi z reorganizacijo in delovanjem območnih organizacij in jih preimenovali v regijske organizacije ter spremenili način dela in vodenje le-teh. Postale so del ZSSS in generalni sekretar je njihov odredbodajalec.

KIS je vseskozi podpiral idejo in načrt združevanja sindikalnih central in tudi sindikatov dejavnosti znotraj ZSSS. Med tremi industrijskimi sindikati, SDGD, SLGS in STUPIS, je prišlo do načrtovanja povezave v industrijski sindikat. Sindikat SLGS je odstopil od nameravane povezave. Sindikata SDGD in STUPIS pa postopek peljeta naprej in predvideno je, da v letu 2022 pride do združitve.

KIS se je vseskozi aktivno vključeval in sodeloval v aktivnostih, ki jih je narekovalo delo v ZSSS. V začetku leta 2020, po razglasitvi epidemije, je Vlada RS začela sprejemati odloke in predlagati protikoronske zakone za omilitev posledic. Z zakonodajo je prišlo do pomoči podjetjem in tudi zaposlenim in upokojencem. Sindikati smo opozarjali na neenakost in preveliko zadolževanje. V začetku smo sindikati lahko podajali pripombe in predloge za predloge zakonov, kjer smo skušali zagotoviti, da bi pomoč prišla do vseh ranljivih skupin. V glavnem smo bili socialni partnerji preslišani in nas niso upoštevali. Začelo se je grobo kršenje pravil o delovanju ESS. Tudi v KIS smo se strinjali, da predstavniki sindikatov zapustijo ESS. ESS do imenovanja nove vlade v letu 2022 ni deloval, zakonodaja se je spreminjala po tekočem traku, vlada ni upoštevala sindikalnih pripomb in predlogov. Sindikati o vsem tem obveščamo javnost in za najbolj problematične zakone dajemo pobudo za oceno njihove ustavnosti. V industrijskih sindikatih upamo na višjo kakovost dialoga v novi sestavi vlade. V KIS smo dali pobudo, da se političnim strankam že pred volitvami zastavi vprašanja v zvezi s socialnim in materialnim položajem delavcev, seveda pa bomo terjali tudi uresničevanje obljubljenega.

12.3. STORITVENI SINDIKATI

Na prvem srečanju je bil za vodjo koordinacije imenovan Ladi Rožič, generalni sekretar Sindikata delavcev trgovine Slovenije. S tem je postal tudi podpredsednik ZSSS. Koordinacija storitvenih sindikatov med sabo povezuje sindikate, ki delujemo na področju storitvenih dejavnosti: Sindikat delavcev trgovine Slovenije, Sindikat gostinstva in turizma, Sindikat finančnih organizacij Slovenije, Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami, Sindikat obrti in podjetništva Slovenije in Sindikat delavcev prometa in zvez. Vse sindikate družijo podobni interesi, povsod gre za delovno intenzivne panoge, kjer je kvaliteta storitve neizogibno povezana z zadovoljstvom zaposlenih, ki storitve izvajajo. Prav v vseh panogah se soočamo s kadrovsko podhranjenostjo, saj novih zaposlenih ni. Posledično sindikati izvajamo pritisk na delodajalce, da skupaj izboljšamo pogoje

dela, uredimo bolj humane urnike in seveda dosežemo tudi dvige zneskov osnovnih plač v tarifnem delu kolektivnih pogodb dejavnosti. Večina sindikatov dejavnosti se je uspešno pogajala na ravni dejavnosti, velik poudarek je bil na zagotavljanju boljšega delovnega časa (SDTS je dosegel tudi pomembno zmago, ko je soprispeval k nedeljskemu zaprtju trgovin).



Na srečanjih koordinacije smo usklajevali stališča glede kolektivnih pogajanj (poudarjali smo pomembnost usklajevanja plač z inflacijo, preglednost plačilnih list, ohranitev dodatka na delovno dobo ...). Usklajevali smo se tudi glede vsebine, ki je bila obravnavana na predsedstvu ZSSS kot najvišjem organu ZSSS, v večini primerov se nam je vsebinsko uspelo poenotiti. Enotno smo pristopili tudi pri vprašanih notranje organiziranosti ZSSS, kjer vztrajamo pri visoki kvaliteti strokovnega kadra in zapolnitvi vseh delovnih mest.

Epidemija je najhuje posegla ravno v storitvene panoge, javni prevoz je obstal, veliko trgovin in gostinskih lokalov ter obratov je bilo dolge mesece zaprto oziroma so delovali okrnjeno, določeni izvajalci storitev (na primer vozniki tovornjakov, komunalni delavci ...) pa so v razmerah epidemije vseskozi morali opravljati delo. Skupaj smo prispevali k pogajanju glede izplačila dodatkov, glede izvajanja in nadziranja pogoja PCT, glede cepljenja ...

V letu 2022 je s sklepom koordinacije vodja koordinacije in s tem podpredsednica ZSSS postala Saška Kiara Kumer, generalna sekretarka SDPZ. Načrti koordinacije za naprej se osredotočajo predvsem na prenovu plačnega modela (najnižja osnovna plača naj bo enaka minimalni plači), transparentnost plačnih modelov, uveljavljanje zakonskih pravic s pomočjo inšpekcije in sodnega varstva. Usklajevanje storitvenih sindikatov naj bo še intenzivnejše, saj si delimo skupne izzive in ideje.

12.4. SINDIKATI JAVNEGA SEKTORJA

Koordinacija sindikatov javnega sektorja v okviru ZSSS povezuje šest sindikatov dejavnosti.

Ob začetku mandata je bil za podpredsednika ZSSS in vodjo koordinacije imenovan David Švarc, generalni sekretar Sindikata poklicnega gasilstva Slovenije.

Sindikati javnega sektorja svoje interese uveljavljamo preko kolektivnih dogovarjanj na ravni celotnega javnega sektorja in v okviru panožnih kolektivnih dogovarjanj. Zaradi specifičnosti enotnega plačnega sistema v javnem sektorju smo v pogajalski proces na ravni celotnega javnega sektorja vključeni vsi reprezentativni sindikati s tega področja. Sindikati javnega sektorja v okviru ZSSS delujemo in sodelujemo pri uveljavljanju pravic in interesov našega članstva ter zaposlenih v pogajalski skupini sindikatov javnega sektorja.

V okviru koordinacije smo usklajevali stališča glede vprašanj, vezanih predvsem na pogajanja v okviru sistema plač za javni sektor (kolektivna pogodba za javni sektor, zakon o sistemu plač v javnem sektorju ...), problematiko organiziranosti in delovanja ZSSS ter njenega financiranja. Podpirali smo vse pobude in predloge ZSSS glede sprememb minimalne plače, vključno z aktivno udeležbo na protestnem shodu v decembru 2018, zavzemali smo se za prednostna področja socialnega dialoga. Odzivali smo se na druge teme, obravnavane na organih ZSSS.

V »koronskih« časih smo se trudili, tako preko pogajalske skupine kakor preko sindikalne centrale, vplivati na enostransko sprejemanje protikoronarnih ukrepov preko PKP-jev. Epidemija je bistveno vplivala na delo naših članov in zaposlenih, mnogi so delali od doma (državna uprava), mnogim je bilo delo onemogočeno (kultura), drugje, še posebej na področju zdravstva in socialnega varstva, pa so bili še posebej na udaru. Omejitve zaradi epidemije in prepovedi združevanj so seveda vplivale tudi na delo in delovanje sindikatov ter posledično zmožnost aktivacije članstva.

V zadnjem letu mandata je zaradi odstopa podpredsednika koordinacija delovala brez vodstva.

12.5. DELOVANJE ZSSS NA PODROČJU UPOKOJENCEV

Sindikat upokojencev Slovenije (SUS) je bil in ostaja dejaven član velike družine sindikatov v okviru Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ki je po številu članov najmočnejša sindikalna centrala v Sloveniji. S sodelovanjem v njenih organih in v domala vseh večjih akcijah si prizadevamo za krepitev organizacije in s tem tudi vselej poudarimo, da v ZSSS tako prispevamo k medgeneracijski solidarnosti.

V Sindikatu upokojencev Slovenije smo si v mandatnem obdobju 2017–2022 prizadevali za ohranitev in razširitev pravic svojih članov in s tem tudi vseh upokojenk in upokojencev, kot sestavni del sindikatov iz velike družine ZSSS pa tudi za ohranitev in povečanje delavskih pravic. Hkrati smo si prizadevali tudi za povečanje svojega članstva ter za svojo organizacijsko in kadrovske krepitev, saj podobno kot domala vsi sindikati sledi sloganu: »Skupaj smo močnejši – več nas bo, več bomo dosegli!« Poleg tega pa v SUS sledimo še svojemu sloganu: »Nič o nas (starejših) brez nas!«

DVE OBDOBJI DELOVANJA SUS – PRED EPIDEMIJO IN MED NJO

Mandatno obdobje 2017–2022 lahko razdelimo na dve obdobji. Za obdobje od leta 2017 do konca 2019, v katerem si je slovensko gospodarstvo opomoglo od globoke in dolgotrajne finančne in gospodarske krize, ki se je začela leta 2008, je bila značilna gospodarska rast, zmanjševala pa se je tudi stopnja brezposelnosti. V tem obdobju se je ponovno začel izboljševati ekonomski položaj delavk in delavcev, žal pa ne tudi upokojenk in upokojencev, ki je v času krize stagniral, zlasti zaradi zloglasnega zakona o uravnoveženju javnih financ, s katerim je država ob nastopu najhujše krize ukinila letno usklajevanje pokojnin po sistemskem zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Drugo obdobje se je začelo ob pojavu novega koronavirusa in epidemije bolezni covid-19 na začetku leta 2020 in je trajalo do poletja 2022. Življenje je tako kot povsod po svetu tudi v Sloveniji potekalo v znamenju pandemije nalezljive bolezni, ki najbolj ogroža zdravje in življenje starejših.

V obdobju 2020–2022 smo bili priče številnim omejitvam, ki so in še vedno zmanjšujejo kakovost življenja posebej starejšim (zmanjševanje socialnih stikov, ohranjanje socialne distance, prepoved in omejevanje obiskov v domovih za starejše, časovno omejen dostop do trgovin itd.). V drugem obdobju tega mandata, torej v času epidemije, so bili pogoji za delovanje in demokratično odločanje znotraj SUS oteženi (omejitve druženja in sestajanja, prepoved prehajanja preko občinskih meja, ohranjanje socialne distance itd.), vendar je predsednica Francka Četković ob uporabi sodobnih tehnologij razvila v SUS nove metode medsebojnega komuniciranja. V tem obdobju je redno, tako rekoč dnevno, preko e-pošte, mobilnega telefona in na druge načine komunicirala s predsedniki območnih odborov SUS, ki so tudi člani republiškega odbora, ter s sekretarjem (Alešem Goljo), pod-

predsednico in predstavnico v Ferpi (Metko Roksandić), pristojnim za komuniciranje z javnostmi (Tomažem Kšelo), predsedniki komisij in predstavnico v skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije (Nevenko Lekše).

PRIZADEVANJA ZA POPRAVO KRIVICE TER ZA IZREDNE IN REDNE USKLADITVE POKOJNIN

Aktivnosti SUS je v celotnem mandatnem obdobju 2017–2022 zaznamovala odločna in neprekinjena bitka za dvig pokojnin oziroma za popravilo krivice. Čeprav je bila ta bitka na začetku videti že vnaprej izgubljena, je nam in drugim organizacijam upokojujencev vendarle uspelo, da je država z izrednimi uskladitvami pokojnin upokojenkam in upokojujencem krivico korak za korakom končno popravila do začetka leta 2022, ko je država izvedla izredno uskladitev pokojnin – upokojenim do konca leta 2010 v višini 3,5 odstotka, upokojenim v letu 2011 v višini 1,7 odstotka in vsem upokojenim po tem letu v višini 1,7 odstotka. Žal pa so jeseni leta 2022 pokojnine še vedno za odstotek nižje, kot bi morale biti, ker jih je država leta 2021 ob redni uskladitvi povečala samo za 2,5 odstotka, dejansko pa bi jih po veljavnih podatkih Statističnega urada Republike Slovenije morala povišati za 3,5 odstotka (napako je odkrila predsednica SUS). Zato smo v SUS že pozimi leta 2022 naslovili na vlado zahtevo za izredno povišanje pokojnin v letu 2022 za 1 odstotek.

REVŠČINA MED STAREJŠIMI, PREDLOGI ZA PRIPRAVO ANALIZ, ZA SPREMEMBO ZAKONOV ZA OMILITEV REVŠČINE

Kljub rednim in izrednim uskladitvam pokojnin (slednje so žal prišle mnogo prepozno) ter dodatkom v času epidemije se revščina med starejšimi ne zmanjšuje, temveč povečuje. Zaskrbljujoče je predvsem število samskih, zlasti žensk, ki živijo pod pragom revščine.

Po podatkih iz raziskave Življenjski pogoji (SILC) je z dohodkom, nižjim od praga revščine, leta 2021 živelo približno 254.000 ljudi, kar je krepko več kot leto poprej. Med njimi je bilo približno 97.000 upokojujencev. Prag revščine po zadnjih podatkih znaša 771 evrov. V zadnjem obdobju pa se skokovito povečujejo cene energentov in hrane, zato bo med starejšimi v Sloveniji revščine še več. Država je na to slabo pripravljena, saj pogosto reševanje najhujših socialnih problemov prepušča humanitarnim organizacijam, kar je nesprejemljivo.

Na pobudo SUS svetu ZPIZ je bil sprejet sklep, da svet naroči raziskavo o gmotnem položaju upokojujencev v okviru razpoložljivih sredstev v finančnem načrtu za leto 2020. Pobudo smo utemeljili z dejstvom, da je bila zadnja analiza narejena leta 2017 na podlagi podatkov za leti 2015 in 2016. Iz skopih podatkov Statističnega urada RS, iz podatkov ZPIZ, iz pričevanj starejših in humanitarnih organizacij vemo, da vedno več starejših živi v nedostojnih razmerah.

Na naš predlog je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje pripravil analizo oz. pregled ureničevanja pravice do dodatka za pomoč in postrežbo v letih 2019 in 2020 in v prvem polletju 2021 ter delovanja izvedenskih organov. Veliko članov in članic nas je opozarjalo, da upravičenci nerazumno dolgo čakajo na odločbe. V razpravi je bilo opozorjeno, da se morajo upoštevati zakonski roki, da epidemija ne sme biti razlog za nesprejemanje odločitev v zakonskem roku.

SUS je v razpravi o zakonu o socialnih prejemkih predlagal, da se pravica do varstvenega dodatka prizna vsem upokojenkam in upokojujencem ne glede na starost (po veljavni ureditvi ta pripada le starejšim od 63 oz. 65 let). Predlagali smo tudi, da se pravica do varstvenega dodatka ne veže na socialno pomoč ter da naj cenzus za njegovo pridobitev znaša 90 odstotkov zneska, ki predstavlja prag revščine.

V SUS smo predlagali tudi preureditev vdovskih pokojnin, saj mnoge vdove živijo v težavnih razmerah zaradi nizkih prejemkov.

ZA PRAVICE STANOVALCEV V DOMOVH ZA STAREJŠE

Na začetku mandata 2017–2022 je bila izjemno pereča tudi problematika domov za starejše. Čakalne vrste za sprejem v domove so bile nevzdržno dolge, saj država pred tem že vrsto let ni zgradila nobenega doma za starejše. Nekaj domov so zgradili le koncesionarji, vendar so bile oskrbnine v njih višje. Domala vsi domovi za starejše, še zlasti pa javni, so se srečevali s kadrovskimi problemi in kadrovske podhranjenostjo. Neurejeno je bilo tudi financiranje domov za starejše, saj se pristojnima ministrstvom ni uspelo dogovoriti, katere storitve sodijo med zdravstvene storitve in katere ne. Standardi in normativi dela so bili zastareli, plače zaposlenih pa (pre)nizke.

DELOVANJE ZDRAVSTVENEGA SISTEMA IN UKREPI ZA ZAJEZITEV ŠIRJENJA COVIDA-19

Takoj na začetku mandata 2017–2022 smo se v SUS zavzemali za javno in vsem dostopno zdravstvo ter opozarjali na primere divje privatizacije v zdravstvu na račun javnega zdravstvenega sistema ter na nedostopnost zdravstva zaradi pomanjkanja osebnih zdravnikov in dolgih čakalnih vrst. Prav tako smo opozarjali na anomalije v delovanju zdravstvenega sistema, denimo na problem zdravnikov dvoživk, ki so zaposleni v javnem sektorju, delajo pa tudi v zasebnem, kar marsikdaj vodi v neenakopravno obravnavo bolnikov, ki najprej poiščejo pomoč v zasebnem sektorju. Zavzemali smo se tudi za preureditev dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja.

V skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, kjer imamo eno zastopnico – predstavnico upokojencev, smo v preteklem mandatu aktivno spremljali finančno stanje zavoda za zagotavljanje plačila zdravstvenih storitev, saj mora s svojimi organi odločanja pripraviti in izvajati program, ki bo odražal potrebe prebivalstva v skladu z zakonodajo in Strategijo razvoja zdravstvenega varstva, ki jo je sprejel tudi državni zbor. Odgovorne organe za delovanje zdravstvenega sistema in tudi javnost smo nenehno opozarjali in zahtevali, da moramo zavarovanci, ki svoje obveznosti do zdravstvenega sistema izpolnjujemo, imeti tudi dostop do zdravstvenih storitev, ko jih potrebujemo.

Že nekaj let zavarovanci, predvsem pa člani sindikata opozarjamo na slabšanje dostopa do zdravstvenih storitev. Čakalne dobe na sekundarni ravni so se močno podaljšale oziroma so, kot reče stroka, nedopustno dolge in brez ocene, kaj to pomeni za posameznika z vidika njegovega zdravstvenega stanja. V zadnjem obdobju pa so se tudi zaradi epidemije covid-19, ki je dodatno razgalila slabosti delovanja zdravstvenega sistema, razmere še poslabšale – dostopnost do zdravnikov na primarni ravni že ogroža zdravje in življenja ljudi. Stroka opozarja na kadrovske podhranjenost in odsotnost normativov tudi v socialnem varstvu.

Na to izredno perečo problematiko smo v SUS opozorili z javnimi pismi in odločnimi zahtevami, naslovljenimi na vladajoče, naj nemudoma sprejmejo normative in standarde, da poiščejo in zaposlijo deficitarne kadre.

Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije smo preko svoje predstavnice v skupščini predlagali, naj preveri realizacijo zdravstvenih storitev v letu 2020 in pripravi poročilo o čakalnih dobah ter sprejme ukrepe za odpravo kritičnih razmer zavarovanja, saj mora biti solidarnost temeljni princip javnih sistemov zdravstvenega varstva.

DOLGOTRAJNA OSKRBA

Še posebej intenzivno smo si v SUS prizadevali za ureditev dolgotrajne oskrbe in v zvezi s tem za sprejem zakona o dolgotrajni oskrbi. Potrebo po sprejemu zakona o dolgotrajni oskrbi je izpostavljali v številnih javnih pismih vladi in pristojnim ministrstvom. S svojo predstavnico smo sodelovali v delovni skupini ekonomsko-socialnega sveta, ki je usklajevala zakon o dolgotrajni oskrbi. Delo je bilo prekinjeno, ker vlada ni pripravila predloga finančnih virov.

Junija 2021 je vlada poslala brez javne razprave v parlament nov predlog zakona o dolgotrajni oskrbi, ki ni bil usklajen s socialnimi partnerji in mimo obravnave na ekonomsko-socialnem svetu. Predlog zakona ni vseboval sistemске ureditve financiranja in ni zagotavljal dejanskega stabilnega dolgo-

ročnega sistema financiranja. Vseboval je tudi vrsto drugih nesprejemljivih, nerazumljivih, pa tudi neizvedljivih rešitev. Po našem mnenju je vlada potrebovala prazen zakon samo za alibi, da bi lahko pridobila sredstva iz Evropske unije. SUS je zahteval od vlade, da slab zakon o dolgotrajni oskrbi umakne, česar ta ni storila.

Državni zbor je sprejel zakon, ki pa najpomembnejšega vprašanja financiranja dolgotrajne oskrbe – ne ureja. Pri uresničevanju zakona o dolgotrajni oskrbi prihaja do velikih in včasih celo nepremostljivih problemov, zato ga bo po vsej verjetnosti treba takoj novelirati.

ZA BOLJŠE BIVANJSKE POGOJE STAREJŠIH

V SUS smo si prizadevali tudi za izboljšanje bivanjskih pogojev starejših, še zlasti za vgradnjo dvigal v večetažne stavbe brez njih. Na začetku mandata je bilo potrebno za vgradnjo dvigala v večetažno stavbo doseči stoddotno soglasje vseh etažnih lastnikov, kar je bilo skoraj nemogoče doseči. Prizadevali smo si, da bi potrebno soglasje zmanjšali. Prizadevanja so obrodila rezultate, saj je z novelo stanovanjskega zakona za vgradnjo dvigala po novem potrebno samo 75-odstotno soglasje lastnikov oziroma 50-odstotno, če za vgradnjo dvigala ni potrebno gradbeno dovoljenje. Z novim zakonom o gradnji objektov in novim stanovanjskim zakonom so poenostavljeni tudi nekateri postopki za vgradnjo dvigal v stavbe, vendar po mnenju SUS še ne dovolj. SUS je k spremembam v pravi smeri prispeval z organizacijo dveh okroglih miz, na katerih so sodelovali domala vsi pomembni deležniki (ena je bila v Domu sindikatov, druga pa v okviru F3ŽO), z dvema pogovoroma na ministrstvu za okolje in prostor ter s pogovorom na ministrstvu za delo in s sodelovanjem v javni razpravi o noveli stanovanjskega zakona in o novem zakonu o gradnjah objektov. SUS je svoja stališča v zvezi z vgradnjo dvigal podobno kot druga svoja stališča zelo aktivno predstavljal tudi v javnosti.

NAČRT ZA OKREVANJE IN RAZVOJ

V SUS smo se vključili tudi v razpravo o Načrtu za okrevanje in odpornost ter marca 2021 poslali ministru za infrastrukturo in Službi vlade za razvoj in evropsko kohezijsko politiko svoje pripombe, pobude, predloge. SUS je načeloma opozoril, da v predloženem načrtu ni v ospredju človek, ampak le gospodarstvo oziroma gradnja novih stavb, cest in podobnega. Poudaril je, da mora biti solidarnost med generacijami nepogrešljiv del evropskega okrevanja.

Med drugim smo predlagali, da bi z evropskimi sredstvi sofinancirali vgradnjo dvigal v večetažne bloke brez dvigal, s čimer bi starejšim omogočili, da čim dlje živijo doma.

DIGITALIZACIJA

SUS je posvečal posebno pozornost predvideni digitalizaciji, saj je že ob obravnavi zakona o debirokratizaciji opozoril na dejstvo, da veliko starejših od 65 let ne razpolaga z opremo in znanjem, da bi lahko uporabljali nove tehnologije. Z namenom, da na to opozori glede na predvidene nove ureditve, smo imeli v SUS skupaj z izvršnim sekretarjem ZSSS pogovor pri ministru za digitalno preobrazbo. Seznanili smo ga z dejstvi, da ni mogoče starejših izključevati iz družbene in socialne vključenosti zaradi neuporabe novih tehnologij. Dogovorili smo se za nadaljnje sodelovanje, tudi za vključevanje sindikata v izobraževanje starejših za potrebe vključevanja v digitalno preobrazbo. Pripravili smo predloge k zakonu o digitalizaciji, kjer smo med drugim opozorili, da se ne sme izključevati starejših od 74 let in da mora biti omogočeno opravljanje vseh potrebnih javnih in upravnih storitev tudi na klasičen način.

MEDNARODNO SODELOVANJE SUS

V mandatnem obdobju 2017–2022 smo bili v SUS izjemno aktivni na mednarodnem področju. Sodelovali smo na številnih mednarodnih dogodkih, med drugimi na protestu proti žicam na mejah 14 sindikatov upokojencev iz desetih evropskih držav, na regionalni konferenci trinajstih sindikatov upokojencev v Zagrebu, na regionalni konferenci sindikatov upokojencev v Ljubljani, na okrogli mizi o vlogi sindikatov pri pokojninskih reformah v Beogradu, na konferenci upokojenskih sindikatov

sredozemskega bazena v Tuniziji in na drugih. SUS je imel razvejano sodelovanje z italijanskim sindikatom SPI CGIL Furlanije - Julijske krajine.

Izredno aktivno sodelujemo tudi v Evropski zvezi upokojencev in starejših oseb (FERPA), ki združuje organizacije upokojencev in upokojenk ter starejših ljudi iz 14 držav Evropske unije in petih držav izven Evropske unije. Ima okrog deset milijonov članov, pretežno iz Italije in Francije (najmočnejši članici FERPE) ter Španije. FERPA je posebna oblika Evropske konfederacije sindikatov (EKS, angl. ETUC) in nima pravnega statusa. EKS koordinira politike znotraj evropskega socialnega dialoga, posebej glede socialne varnosti, pokojnin in zdravja, da bi se izognili generacijskemu konfliktu med aktivnimi delavci in upokojenci. EKS priznava FERPO kot organizacijo za zastopanje interesov upokojencev in starejših ljudi na evropski ravni. SUS je član FERPE od leta 2003 in je iz Slovenije edini član.

Pandemija covid-19 je od marca 2020 bistveno vplivala tudi na delovanje FERPE, še posebej, ker so bili starejši ljudje prve in najštevilčnejše žrtve v posameznih državah. Delo in aktivnosti so potekale upočasnjeno, predvsem pri delu za posamezna področja. Metka Roksandić je bila zadolžena za medgeneracijske odnose. Od prvotnih šestih področij so bila spoznana kot bistvena štiri področja z zahtevami. Manifest je tako nastajal in bil obravnavan na organih FERPE virtualno in sprejet na vmesni konferenci oktobra 2021. Manifest z naslovom »Pravica upokojencev in starejših do dostojnega življenja« predstavlja prednostna področja, za katera si bo FERPA prizadevala in zahtevala. Prvenstveno gre za boj proti revščini in zmanjševanju revščine upokojencev in starejših, zato da bodo lahko živeli dostojno. Manifest sestavljajo štiri prednostne pravice:

- pravica do dostojne pokojnine;
- pravica do finančno vzdržne in ozemeljsko dostopne ter kvalitetne zdravstvene oskrbe;
- pravica do zdravega in dostojnega bivanja in do javnih temeljnih dostopnih lokalnih storitev;
- pravica do družbene vključenosti za vse starejše ljudi.

To pomeni boj proti revščini v vseh njenih oblikah in zato boj vsaj na štirih področjih, ki so za FERPO prednostna: dohodek, zdravje, bivanje in dostop do energije in osnovnih storitev.

Manifest zavezuje FERPO in tudi njene članice, da bo vsaka od njih na svoji ravni delovala in lobirala pri odločevalcih na lokalni, nacionalni in evropski ravni za sprejemanje odločitev za doseganje zahtev.

SREČANJA ČLANIC IN ČLANOV SUS IZ VSE SLOVENIJE

V mandatnem obdobju smo v vodstvu SUS organizirali športna in družabna srečanja svojih članic in članov iz vse Slovenije v Velenju, Ljubljani, Brežicah in Škofji Loki. Leta 2020 je srečanje zaradi epidemije covid-19 odpadlo. Na vseh srečanjih so člani pokazali velik interes za športna tekmovanja, zato ta na takšnih srečanjih ne smejo izostati. V okviru srečanj v Brežicah in Škofji Loki so udeleženci javno (s protestnim shodom v središču mesta) opozorili tudi na probleme, ki tarejo starejše v Sloveniji, kar je naletelo na močan odmev v sindikalni in najširši slovenski javnosti. Z obeh omenjenih srečanj so udeleženci poslali javno pismo s svojimi zahtevami vladi in poslanskim skupinam. Zelo odmevno je bilo tudi srečanje SUS na Ptuj in v Kidričevem leta 2022, na katerem smo v SUS izrazili pričakovanja od nove vlade.

SODELOVANJE Z MEDIJI

V SUS si prizadevamo tudi, da bi s svojimi stališči, zahtevami in predlogi seznanjali prek tiskanih in elektronskih medijev najširšo javnost. Zato smo ob vseh pomembnejših aktivnostih organizirali novinarske konference. Odzivali smo je tudi na vsa vabila medijev za intervjuje in sodelovanje v oddajah. Posebno pozornost smo posvetili sodelovanju z Delavsko enotnostjo, ki je glasilo ZSSS, in s Slovensko tiskovno agencijo (STA), osrednjim informacijskim stebrom v Sloveniji, brez katerega si slovenskega medijskega prostora sploh ni mogoče zamisliti. V mandatu 2017–2022 je bilo v tiskanih in elektronskih medijih objavljenih zelo veliko informacij o našem delu, kar priča, da je bilo naše delo relevantno in družbeno pomembno.

12.6. DELOVANJE ZSSS NA PODROČJU MLADINE

Glavnino delovanja na področju mladih izvaja Sindikat Mladi plus, ki je del ZSSS. Sindikat Mladi plus skrbi tako za rekrutacijo novih članov kot za izvajanje zagovorniške politike za integracijo mladih na trg dela in izboljšanja položaja mladih na trgu dela.

ČLANSTVO

Za privabljanje novih članov in članic smo se posluževali predvsem naslednjih metod:

- okrepili smo delo na terenu in mladim osebno predstavljali naše delovanje. To smo počeli v sodelovanju z izobraževalnimi ustanovami, prek usposabljanj v različnih mestih, prek sodelovanja z mladinskimi centri in drugimi organizacijami, s terenskim pristopom pred izpostavami Zavoda RS za zaposlovanje in z udeležbo na množičnih dogodkih za mlade (ob začetku študijskega leta, na drugih prireditvah in podobno). Prav tako smo sami organizirali dogodke in gostovali na drugih dogodkih, na katerih se je predvsem predstavljala Sindikat Mladi plus, ki je del ZSSS. Organizacija dogodkov (kot je Sindi časti!) je bila namenjena obravnavi določene problematike, s katero se soočajo mladi delavci in delavke, nudenju praktičnih informacij in pomoči pri reševanju problemov ter predstavitvi sindikata in članstva,
- informiranje prek spleta: prek družbenih omrežij smo komunicirali z mladimi, jim na različne načine predstavljali naše vsebine in jih spodbujali k skupnemu boju za izboljšanje položaja mladih,
- promocijski in informacijski material: v skladu s prenovljeno vizualno podobo Sindikata Mladi plus smo pripravili promocijski in informacijski material, ki je služil promociji in ozaveščanju o SM+ in mlade informirali o tem, kako se lahko pridružijo sindikalnemu organiziranju.

ZAGOVORNIŠTVO NA PODROČJU MLADIH

V Sindikatu Mladi plus smo se odzivali na aktualne tematike in se do njih opredeljevali ter zastopali potrebe in stališča mladih.

Oblikovanje stališč je potekalo na vključujoč način, pri čemer so člani sodelovali od samega začetka; z njimi smo identificirali tematike, raziskali problematiko ter oblikovali stališča ter pristope za izvajanje zagovornišva.

Tematike:

Jamstvo za mlade

Jamstvo za mlade je shema, ki jo je Evropska komisija oblikovala za spodbujanje zaposlovanja mladih v državah članicah Evropske unije. S sprejetjem ukrepov omenjene sheme država Slovenija jamči, da bo vsaki mladi osebi v starosti od 15 do 29 let ponujena zaposlitev (vključno s pripravištvom), usposabljanje na delovnem mestu, vključitev v formalno izobraževanje ali drugo usposabljanje, povezano s potrebami delodajalcev, in sicer v štirih mesecih po prijavi v evidenco brezposelnih oseb pri Zavodu RS za zaposlovanje.

V Sindikatu Mladi plus smo aktivni na področju Jamstva za mlade že od leta 2013 in v vmesnem obdobju smo stalno delovali na tem področju. V Sindikatu Mladi plus smo se leta 2013 skupaj z drugimi mladinskimi organizacijami zavzemali za uvedbo Jamstva za mlade v Sloveniji, (so)oblikovali Izvedbeni načrt Jamstva za mlade za obdobje ter pripravili predloge za izboljšanje ukrepov Jamstva za mlade.

V Sindikatu Mladi plus spremljamo implementacijo Jamstva za mlade v delovni skupini, ki jo poleg predstavnikov našega sindikata sestavljajo tudi druge mladinske organizacije, Zavod RS za zaposlovanje in pristojna ministrstva.

Pripravištva

V Sindikatu Mladi plus opozarjamo na problematiko opravljanja volonterskih pripravništev v Sloveniji in nasprotujemo kakršnikoli obliki neplačanega dela. Poudarjamo tudi, da mora sočasno z ukinitvijo volonterskih pripravništev v veljavo stopiti ustrezen sistem, s katerim bo mogoče dolgoročno zagotoviti sredstva za plačana pripravništva. Glavni problem na omenjenem področju je namreč dejstvo, da ni zagotovljenih dovolj pripravniških mest, kaj šele sredstev za plačana pripravništva. Sindikat Mladi plus vseskozi spremlja razvoj pripravništva v Sloveniji kot tudi na mednarodni ravni in se na to problematiko odziva.

Sindikat Mladi plus je sodeloval v vladni skupini za področje pripravništva.

Vajeništvo

V Sindikatu Mladi plus smo podprli ponovno uvedbo vajeniškega sistema. Na podlagi praks iz tujine je jasno, da vajeništvo lahko 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.

Zakon, ki je bil sprejet v letu 2017, sicer predvideva nekaj pravih usmeritev, s katerimi se v Sindikatu Mladi plus strinjamo. Podpiramo določbe zakona, ki določajo, da vajeniška nagrada ne vpliva na družinske prejemke vajenca in njegove družine, kot tudi dejstvo, da predlog zakona določa, pri katerih delodajalcih vajeništva ni mogoče izvajati. To je pomembno predvsem zato, ker lahko na tak način preprečimo morebitne zlorabe vajeniškega sistema.

Prav tako je pomembno izpostaviti, da imamo sindikati pravico in dolžnost zastopati vajence. V skladu s slovensko zakonodajo se lahko sindikalno organizirajo tudi dijaki, študenti in brezposelni. Sindikati v okviru svojega dela zastopamo in ščitimo pravice vseh delavcev in delavk in ne samo tistih, ki so v rednem delovnem razmerju. Ravno zaradi tega podpiramo in vztrajamo pri večji vlogi sindikatov pri nadzoru izvajanja vajeništva.

Sindikat Mladi plus je sodeloval v vladni skupini za področje vajeništva.

Štipendije

Sindikat Mladi plus si je prizadeval za okrepitev štipendiranja v Sloveniji. Prizadevali smo 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 mnjenja, 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.

Mladinska politika

V Sindikatu Mladi plus se zavzemajo za krepitev in razvoj mladinske politike ter za večje sodelovanje mladih v procesih odločanja.

Zavzemali smo se za večjo participacijo mladih v družbi, za prepoznavanje pomena mladinskega dela in priznavanje neformalnega izobraževanja. Sindikat Mladi plus je sodeloval tudi v strokovni skupini za sprejetje Nacionalne poklicne kvalifikacije mladinski delavec/delavka, ki je bila vzpostavljena v vmesnem obdobju.

USPOSABLJANJA IN IZOBRAŽEVANJA MLADIH

Mlade se je usposabljal predvsem prek aktivnosti Sindikata Mladi plus.

Izobraževanja vodijo primerno usposobljeni posamezniki, ki se poleg omenjenih tem ukvarjajo z neformalnim izobraževanjem ter delom z mladimi.

Trenutno imamo razvite različne module izobraževanj, ki jih je Sindikat Mladi plus izvajal za mlade:

- Pogodba o zaposlitvi: Kaj moram vedeti pred podpisom pogodbe o zaposlitvi?
- Dostojno delo in prekarno delo: Kaj moram vedeti, preden vstopim na trg dela?
- Diskriminacija na trgu dela
- Sindikalizem in delavsko gibanje
- Vstop na trg dela (izobraževanja za srednje šole)
- Študentsko delo
- Ni statusa, je panika? (delavnica za mlade brezposelne)

V svoja izobraževanja smo dodali še dve novi delavnici, s katerima želimo osveščati dijake, študente in mlade brezposelne o pravicah. Nabor delavnic bomo tudi vnaprej širili in jih kot obvezne izbirne vsebine še naprej ponujali šolam.

Usposabljanja pomenijo krovno krepitev mladih ter zagotavljajo informiranje mladih in spodbujajo aktivnejše sodelovanje mladih v sindikatu. Prav tako prispevajo k ustvarjanju partnerstva z različnimi organizacijami in institucijami, ki se ukvarjajo s podobnimi temami.

Na leto v Sindikatu Mladi plus v svoje izobraževalne aktivnosti vključimo več kot 500 mladih.

Usposabljanja se izvajajo tudi prek partnerstva z različnimi institucijami:

- srednje šole (OIV),
- fakultete,
- Zavod RS za zaposlovanje,
- karierni centri,
- gostujoča predavanja,
- regijski odbori.

USPOSABLJANJE SINDIKATOV ZA VKLJUČEVANJE MLADIH

V vmesnem času smo v Sindikatu Mladi plus izdali tudi priročnik »Vključevanje mladih v sindikat« ter razvili izobraževanje za Sindikalno akademijo na to temo. Namen je bil predstaviti konkretne nasvete, kako lahko sindikati vključujemo mlade delavke in delavce v sindikate, jih seznaniti z aktualnimi kampanjami včlanjevanja mladih po svetu, pregledati, katerih metod se poslužujejo sindikati s ciljem pritegniti mlajše generacije, in ugotoviti, kako poskrbeti, da po včlanitvi mladi ostanejo aktivni.

FESTIVAL DOSTOJNEGA DELA

Vsako leto Sindikat Mladi plus organizira Festival dostojnega dela, ki poteka pred praznikom dela, 1. maja. Gre za dvotedenski festival, ki združuje različne aktivnosti, ki so odprte narave in namenjene vsem mladim, ne glede na članstvo. Poteka po celi Sloveniji, aktivnosti pa so vsako leto različne. Namenjen je izobraževanju, informiranju in usposabljanju mladih ter senzibilizaciji širše javnosti o pomenu dostojnega dela.



Okrogla miza v okviru Festivala dostojnega dela v organizaciji Sindikata Mladi plus, oktober 2020

MEDNARODNI DAN DOSTOJNEGA DELA

Vsako leto v Sindikatu Mladi plus organiziramo aktivnosti ob mednarodnem dnevu dostojnega dela. Namen aktivnosti je obravnava pereče problematike mladih in opozoriti na pomen sindikatov.

RAZISKOVALNE AKTIVNOSTI NA PODROČJU MLADIH

V Sindikatu Mladi plus vseskozi spremljamo položaj mladih tudi preko anket in raziskav, ki jih izvajamo. Dobro poznavanje položaja mladih ter pridobivanje njihovega mnenja je ključno za uspešno obravnavo njihovih potreb, oblikovanje stališč ter konec koncev tudi politik. S tem namenom v Sindikatu Mladi plus redno preverjamo stanje in položaj mladih, kar počnemo preko različnih anket, vprašalnikov in posvetovanj.

Do sedaj smo v Sindikatu Mladi plus izvedli ankete: o pripravništvih, o izkušnjah z vajeništvom, o mladih ženskah na trgu dela, o mladih brezposelnih, socialnem in ekonomskem položaju mladih, o socialnem dialogu, o dostojnem delu, o kršitvah, s katerimi se srečujejo mladi na trgu dela.



**Solidarno.
Za socialno pravičnost!**

