

Dogovor v ZSSS

Subvencija mora biti namenjena delavcem

Petnajstega januarja je bil v ZSSS posvet o uveljavljanju Zakona o subvencioniranju polnega delovnega časa (v nadaljevanju: ZDSPDČ). Udeležili so se ga predstavniki vseh območnih organizacij ZSSS in sindikatov dejavnosti, članov ZSSS iz zasebnega sektorja. Oblikovali so skupna izhodišča v postopku uveljavljanja določb ZDSPDČ. Skupni imenovalec oblikovanih skupnih stališč je, da mora biti subvencija, za katero lahko zaprosijo delodajalci po določbah ZDSPDČ, namenjena delavcem, za katere se uveljavlja. Samo na ta način se lahko ohrani ekonomska in socialna varnost zaposlenih, saj zgolj ohranitev delovnega mesta, ob predpostavljani nizki plači, ne zagotavlja takšne stopnje varnosti, da bi delavec oziroma delavka lahko v času krize bila deležna dostojnega življenja. Zato temeljni element ekonomske in socialne varnosti ne sme biti zgolj in samo ohranitev delovnega mesta, temveč tudi mesečni prihodek delavca oziroma delavke. Upoštevajoč navedeno in dejstvo, da se bo moral delodajalec, ki bo želel zaprositi za dodelitev subvencije, s sindikatom dogovoriti tako za krajši polni delovni čas (36 ur tedensko) kot za zagotavljanje dela manj kot 36 ur na teden (vendar ne manj kot 32 ur tedensko), so bila oblikovana ta stališča:

1.

Sindikat podjetja mora razpolagati z vsemi informacijami, ki so potrebne za sprejem kakršnekoli odločitve v zvezi s skrajševanjem polnega delovnega časa oziroma v zvezi z zagotavljanjem dela od 36 do najmanj 32 ur tedensko (seveda v okviru polnega delovnega časa). V nasprotnem primeru je upravičeno in argumentirano odločitev nemogoče sprejeti.

2.

Pred sklenitvijo in podpisom aneksa k podjetniški kolektivni pogodbi ali sklenitvijo kolektivne pogodbe, s katero se skrajšuje polni delovni čas v podjetju (ne manj kot 36 ur tedensko) ali se zmanjšuje tedenska delovna obveznost v okviru polnega delovnega časa (od 36 do 32 ur tedensko), naj se sindikat podjetja posvetuje s strokovnimi službami v območni organizaciji ZSSS. Priporočljivo je, da so ti strokovni sodelavci ZSSS vključeni v sam proces dogovarjanja že od samega začetka, saj ima sindikat podjetja pravico do strokovne pomoči območne organizacije ZSSS.

3.

Subvencija mora biti namenjena za ohranitev socialnega statusa delavcev, kar pomeni, da mora biti namenjena delavcem, za katere se uveljavlja. To pomeni, da se ob skrajšanju polnega delovnega časa osnovna plača delavca, dogovorjena s pogodbo o zaposlitvi, ne sme zmanjšati. V tem primeru je delodajalec lahko v celoti deležen subvencije. V nasprotnem primeru (če gre ob skrajševanju polnega delovnega časa tudi za znižanje plače) naj se subvencija všteje v osnovno plačo delavca ali pa naj se izplača kot dodatek k osnovni plači, seveda za čas trajanja skrajšanega polnega delovnega časa.

4.

Znižanje plače ne sme biti edini ukrep vodstva družbe, ki naj bi pomagal podjetju v času krize. Tak ukrep naj sledi predhodno že izvedenim ukrepom oziroma aktivnostim vodstva družbe za delovanje podjetja v času krize (npr. neenakomerna prerazporeditev delovnega časa, reorganizacija delovnega procesa, odprava nadurnega dela, iskanje novih trgov ipd.).

5.

Sindikat se z delodajalcem pogaja o morebitnem skrajšanju polnega delovnega časa oziroma o dolžini zagotavljanja dela v okviru polnega delovnega časa, ne sme pa se pogajati o morebitnem znižanju plače. **Plača je namreč individualna pravica delavca**, kar pomeni, da je samo delavec tisti, ki odloča o njeni višini. Sindikat v imenu delavcev in na njihov račun ne sme odločati o morebitnem znižanju njihovih plač. Iz tega razloga je prav, da vodstvo družbe potrebo po morebitnem znižanju plač delavcev (npr. deset odstotkov) predstavi in argumentirano utemelji na zboru delavcev. Hkrati pa naj se na zboru delavcev predstavijo tudi že izvedeni ukrepi vodstva družbe v času krize, planirani ukrepi in njihov pričakovan učinek. Vsekakor pa mora imeti na zboru delavcev pravico podati svoje mnenje tudi sindikat podjetja.

6.

Predlagani ukrepi vodstva družbe (zlasti skrajšani polni delovni čas, morebitno znižanje plače ipd.) morajo biti časovno omejeni in ne morejo trajati v nedogled. Trajanje skrajšanega polnega delovnega časa, kakor tudi druge pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, se uredijo v okviru dialoga med sindikatom in vodstvom podjetja.

Andrej Zorko,
izvršni sekretar
ZSSS za pravno
področje



7.

V podjetjih, ki prejemajo subvencijo po določbah ZDSPDČ, in kjer so zaradi spremembe delovnega časa oziroma opravljanja dela v polnem delovnem času podana morebitna prikrajšanja pri plači zaposlenih delavcev, naj se dogovori, da bo podjetje, če bo konec poslovnega leta imelo dobiček, tega namenilo za poplačilo morebitnega prikrajšanja pri plači. V nasprotnem primeru bi subvencija (in morebitno znižanje plače) bila namenjena ustvarjanju dobičkov in ne reševanju iz krize.

8.

Po doseženem soglasju med sindikatom in delodajalcem bodo delavci prejemali bodisi anekse k že sklenjenim pogodbam o zaposlitvi bodisi nove pogodbe o zaposlitvi, s katerimi bo delodajalec konkretiziral dogovorjeno. Vsebinsko predloga aneksa oziroma pogodbe o zaposlitvi naj pred podpisom pregledajo v območni organizaciji ZSSS. Za zaščito pravic delavcev je namreč zelo pomembno, ali zapisani tekst predstavlja dejansko voljo socialnih partnerjev v podjetju.

9.

Odklonitev podpisa aneksa k pogodbi o zaposlitvi oziroma nove pogodbe o zaposlitvi z delavčeve strani, ker se ne strinja z znižanjem plače, ne more in ne sme biti razlog, da se mu odpove pogodba o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

10.

Predsedniki sindikatov oziroma sindikalni zaupniki v podjetjih naj o vseh aktivnostih sproti obveščajo območno organizacijo ZSSS, ki bo informacije posredovala tako na sindikat dejavnosti v okviru ZSSS kakor tudi v pravno službo ZSSS.

11.

Predsedniki oziroma zaupniki sindikata lahko vse dodatne informacije dobijo na sedežih območnih organizacij ZSSS.