



**PROGRAMSKE SMERNICE
SINDIKATA DELAVCEV PROMETA IN ZVEZ
ZA OBDOBJE 2023-2028**

UVOD

V času, ko je edina stalnica večna sprememba, je posameznik izzvan, da se čedalje manj opredeljuje do družbenih vprašanj, da izbere bodisi apatijo, bodisi zlovoljnost do vsega in vsakogar. A ne mi! Sindikalizem je večno upanje in večna borba za spremembo in dejanje ne samo upora zoper sistem, ki večino zaposlenih drži ravno na ravni, ko imajo še nekaj izgubiti, temveč tudi upora zoper pesimizem. Je dejanje optimizma, ki ga moramo vedno znova gojiti ne samo pri nas, temveč tudi pri naših članih. Če nam bodo verjeli, da jim znamo pomagati in da si skupaj lahko pomagamo drug drugemu, imamo možnosti, da prodremo s svojimi idejami. Vrednost človeka je po eni strani nižja, kot je bila po drugi strani pa se razumni delodajalci močno zavedajo bogastva, ki ga prinese dober, lojalen in zadovoljen delavec. In to je naloga, da delodajalec to dopovemo. Včasih na lep način, včasih tudi z uporabo močnejših sindikalnih sredstev. S spremembo ZDR je bilo doseženo tudi močnejše varstvo sindikalnega zaupnika. Kar lahko izkoristimo za aktivnejše in pogumnejše delovanje na ravni podjetij v naslednjem mandatu.

Največji izziv sindikatov, to še vedno vidimo in ugotavljamo, ni zgolj izboriti si nove pravice in obraniti stare, temveč zagotoviti, da se tiste, ki jih naš pravni red že določa, sploh lahko uveljavijo. In pri tem sindikati velikokrat naletimo na bolezen sedanje družbe: pasivnost in pomanjkanje medsebojne solidarnosti.

Naša temeljna naloga in izziv je tako spodbuditi naše člane in potencialne člane, da se postavijo zase in za svoj prav. Da verjamejo, da skupaj zmoremo več in pridemo dlje! Da se zavedajo odrekanih in težkih bojev delavcev preteklih obdobij, zaradi katerih sedaj lahko imajo to, kar imajo! In da seveda upajo zahtevati tudi več in bolje.

ČLANSTVO

Brez članstva ni aktivizma. Moč sindikata v podjetju stoji in pade z višino in odstotkom števila članov. Kot opazamo, se SDPZ, kot večina sindikatov dejavnosti spopada z generacijskim preskokom, kar bo v naslednjem mandatu še vedno vidno. Kljub spodbudnemu odstotku mlajših vključenih članov, si je treba še bolj prizadevati za okrepitev tega trenda. Prepričani smo, da se s ciljanimi akcijami, odmevnimi medijskimi pojavljanji in predvsem z aktivnim in dobrim delom vseh nas da prepričati tudi mlajše in dosedanje nečlane k včlanitvi v sindikat.

Potrebno je krepiti delo predsednikov v podjetju, saj so oni najpomembnejši za rast članstva. Še naprej se bo s strani krovne organizacije zagotavljalo strokovno podporo in izobraževanje, predvsem pa je potrebno nadaljevati tudi s spodbudami za včlanjevanje.

Cilj naslednjega mandata je povečati število sodelujočih na izobraževanjih v okviru Sindikalne akademije ZSSS, pa tudi lastnih izobraževanj. Predvsem bo poudarek na novih aktivistih, ki potrebujejo opremljenost z osnovnimi sindikalnimi pojmi.

Naša naloga bo načrtovano delo na področju pridobivanja članstva tako v sindikalno organiziranih podjetjih, kot v novih podjetjih v naših dejavnostih. Sproti bomo opravljali evalvacijo naših uspehov in si zadajali nove cilje.

Sindikata mora poiskati način, kako v članstvo pridobiti nekatere kategorije, ki so sedaj premalo zastopane: mlade, višje izobražene,...

Ugodnosti, prednosti članstva

Povezanost in pripadnost članstva se gradi tudi s sistemom ugodnosti, z druženjem in sprostivitvijo. Poskrbeti moramo, da bo vsak, ki včlanjuje, dobro poznal ugodnosti, ki jih članu omogoča včlanitev v sindikat!

Članom bomo še naprej ponujali ugodnosti (nezgodno zavarovanje, prejemanje delavskega glasila, ugodnejše kreditiranje, sistem solidarnostnih pomoči, brezplačno pravno pomoč, koriščenje počitniških ugodnosti, organiziranje skupnih druženj...).

Redno bomo obveščali tudi o ugodnostih, ki jih v okviru članstva omogoča ZSSS, kjer je izboljšanje vidno in skozi kar bomo še naprej spodbujali članstvo, ki nam namenja članarino in tako omogoča delovanje.

Letna športna druženja so pomembna za ohranjanje pripadnosti in za povezanost članov sindikata zato si bomo prizadevali še povečati obisk članov na teh dogodkih.

Počitniške kapacitete so pomembna prednost sindikata, poskrbeti moramo, da se ohrani sedanja izredno dobra izkoriščenost kapacitet, kar bo pomenilo, da je kar največ članov imelo korist oddiha v naših prostorih, za SDPZ pa to pomeni večjo ekonomsko učinkovitost.

INFORMIRANJE, KOMUNICIRANJE

Veliko uspehov, ki jih sindikalni predstavniki dosežemo na pogajanjih, pri naših članih, za katere se trudimo in borimo, ostane neopaženo. Opažamo, da svojih uspehov ne znamo vedno dovolj učinkovito oglaševati našim članom. Naučiti se moramo tudi, kako biti ponosen na svoje delo in kako o svojih dosežkih obveščati članstvo. Članstvo in potencialni člani morajo prepoznati aktivno delo predsednikov in strokovnih sodelavcev. Pri tem moramo znati ustrezno in učinkovito komunicirati s člani na vseh nivojih organiziranosti sindikata. Pri tem nam je kot komunikacijsko orodje v veliko pomoč Delavska enotnost. Naš cilj in namen je, da delavsko glasilo ostane ena izmed ugodnosti, ki jo zagotavljamo vsem članom. Vsak izmed predsednikov lahko glasilo uporabi, kadar želi nekaj sporočiti bodisi svojim članom, bodisi širši javnosti. Razvijali bomo tudi ostale

DELAVSKA
ENOTNOST

komunikacijske kanale. Še bolj se bo razširila uporaba naše Facebook skupine, spletne strani, določene vsebine pa bomo komunicirali tudi s pomočjo ZSSS ali preko medijev. Več bomo prisotni v javnosti, organizirali bomo tiskovne konference in opozarjali na aktualne težave. S tem bomo utrjevali javno podobo našega sindikata in ZSSS ter povečevali prepoznavnost, kar naj se odrazi tudi na povečevanju članstva.



SODELOVANJE V ORGANIH, ORGANIZIRANOST

Z vstopom v nov mandat v celoti ostaja nespremenjen Statut SDPZ, kar pomeni, da je korenita sprememba, dosežena v prejšnjem mandatu dosegla svoj namen in omogočila učinkotivo delovanje s statutom predvidenih organov. V organe SDPZ na različnih ravneh delovanja naj se aktivno vključujejo vsi sindikati v dejavnosti. Pri tem naj nam bo vodilo vsebina, ne forma. Zgolj z aktivnim delom na vseh ravneh organiziranosti bomo imeli aktivno in informirano članstvo, ki bo čutilo pripadnost sindikatu delavcev prometa in zvez in sindikalni ideji. SDPZ ocenjuje pomembnost dobrih sodelavcev ZSSS na terenu, saj so le-ti prvi, ki stopajo v stik s predsedniki in z dejanskimi člani SDPZ. Povečati je treba vključenost vseh deležnikov na terenu, delati neposredno s člani in jih vključevati v aktivno delo. Predvsem bomo zagovarjali več terenskih organizatorjev/aktivistov, ki bodo svojo delovno angažiranost usmerili v vključevanje novih članov in angažiranje obstoječih.

V okviru ZSSS se bo SDPZ aktivno vključeval v vse aktivnosti, ki bodo potrebne v zvezi z uveljavljanjem interesov zaposlenih. Stalno moramo spremljati stanje na področju delovnopравниh razmerij v dejavnosti in prakso s tega področja v naših družbah, zakonodajo in sodno prakso. Nujna je še boljša komunikacija med ZSSS in sindikati dejavnosti glede aktualnih zadev, ki se dogajajo na področju delovne in socialne zakonodaje. Vključen in informiran član sindikata dejavnosti bo tudi aktivnejši in bo bolje znal zagovarjati stališča krovne organizacije. Pri delovanju znotraj ZSSS bo SDPZ zagovarjal preglednost poslovanja, hkrati pa pošten odnos vseh sindikatov, ki smo v organizacijo vključeni, tako glede odločitev na predsedstvih, kot tudi glede finančnega poslovanja.

Republiški odbor, kot najvišji organ SDPZ med dvema skupščinama bo še nadalje obravnaval vsa aktualna vprašanja, se opredeljeval do ključnih izzivov in usmerjal delovanje našega sindikata. Člani republiškega odbora pa naj sprejete sklepe nato tudi izvajajo in sporočajo v svoje sredine.

SOCIALNI DIALOG

Delovno pravna vprašanja in normativno urejanje delovnih razmerij

Na zakonodajni ravni je v petletnem obdobju skoraj vedno na programu naslednja sprememba delovnopravne zakonodaje, Zakona o delovnih razmerjih, Zakona o urejanju trga dela, Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, Zakona o zdravstvenem zavarovanju, ...

Kot nam je bilo obljubljeno zadnjem krogu pogajanj za spremembe Zakona o delovnih razmerjih, nas v kratkem čaka nov krog sprememb, kjer bomo sindikati, pa tudi delodajalci lahko predlagali vse spremembe, ki v prvem krogu, ki se je zaključil v novembru 2023, niso bile realizirane ali še niti ne predlagane. Prav tako nas v naslednjem letu čaka tudi sprememba Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, kar je posledica zahtev EU.

V okviru pokojninske zakonodaje nam ostaja še en izziv, gre za oblikovanje meril in kriterijev za Uredbo o določitvi delovnih mest s povečanim tveganjem (gre za seznam delovnih mest, za katere je obvezno plačevanje dodatnega poklicnega zavarovanja). Jasno nam je, da bo glavni izziv ohranitev poklica voznika tovornjaka in avtobusa na tem seznamu. Poleg tega je potrebno skozi nadaljnja vztrajanja pri inšpekcijskih nadzorih vztrajati pri uveljavitvi zakonskih obveznosti in podzakonskih aktov pri vseh, ki so že sedaj na seznamu, pa delodajalci te obveznosti ne spoštujejo. Podpirali in spodbujali bomo tudi vse člane SDPZ pri nadaljnjem vlaganju tožb na tem področju.

Analizirali bomo stanje v dejavnosti s pomočjo ustreznih anket in zbiranjem informacij ter aktivno in sistematično opozarjali pristojne organe na kršitve zakonodaje in kolektivnih pogodb.

Pripravljali bomo pisna navodila, priporočila ter strokovne podlage in se aktivno udeleževali pogajanj in ostalih aktivnosti sindikalnih zaupnikov v podjetjih.

Na panožni ravni moramo poskrbeti za kvaliteto obstoječih kolektivnih pogodb. Pogajalske skupine pri spreminjanju kolektivnih pogodb morajo biti aktivne, usposobljene in se truditi za urejeno panožno kolektivno pogodbo. Na vseh področjih pa, kjer kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti še ni ali pa je bila v preteklosti odpovedana, je potrebno uporabiti vse načine za doseg našega cilja, sklenitve kolektivne pogodbe. Področja, ki niso urejena s kolektivno pogodbo so namreč soočena z veliko hujšimi pritiski delodajalcev, tam gre tudi za veliko več nezakonitosti, neurejenih delovnih razmer, kar ovira celo normalno konkurenčno delovanje podjetij v panogi. Združenja delodajalcev je treba zato prepričati, da je sklenitev kolektivne pogodbe in urejenost panoge tudi njihov interes, za doseganje stabilnega poslovnega okolja. Pri tem si bodo organi SDPZ prizadevali za pritisk na vse socialne partnerje, med drugim še posebej na Ministrstvo, pristojno za delo, ki ima v svojih zavezah tudi skrb za socialni dialog in potrebo po zagotavljanju odstotka pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami. V okviru tega imajo na evropski ravni na voljo mehanizme, tudi finančne narave, za katere si bomo prizadevali, da bodo uveljavljeni.

Plačna politika

Znotraj SDPZ delujejo podjetja iz precej raznolikih dejavnosti, kar pomeni, da je zelo velika razlika tudi v sistemu plač. Skupaj z ekonomsko službo ZSSS bomo še naprej argumentirano sodelovali pri razpravi glede plačne politike in pogajanjih za dvig plač. Glede na predvidevanja, da se inflacija še ne bo dokončno umirila, bo velik izziv doseči

konstantno usklajevanje z inflacijo, kar je (najmanj) naš cilj. Delujemo v panogah, ki so relativno uspešne, pa se (predvsem v panogi transporta) to ne odraža nujno na plačah. Cilj v panogi poštarnih storitev je predvsem zagotoviti stabilno državno financiranje izvajanja javne službe, kar bo posledično pomenilo tudi manjši pritisk na plače s strani delodajalca in SDH.

Še vedno je govora o spremembi plačnega modela, kjer si sindikalna stran še vedno prizadeva za uskladitev tarifnih prilog v kolektivnih pogodbah dejavnosti z dejanskimi izplačanimi plačami v podjetjih. Delodajalska stran razmišlja enako, pri čemer ostaja vprašanje, katere dodatke posledično vključiti v osnovno plačo. Gre za interesno vprašanje, ki bo v naslednjem mandatu še zelo zanimivo, še posebej, ko čakamo rezultate študije, ki jo na tem področju opravlja Ekonomska fakulteta v Ljubljani in izvaja primerjavo plačnih modelov izbranih držav znotraj Evropske Unije.

SDPZ bo skozi pogajanja na podjetniški ravni oblikovala tudi plačno politiko v podjetjih. Predvsem ostaja izziv in priložnost prilagajanje ostalih plač najnižjemu znesku v podjetju, ki je navzdol omejen z zneskom minimalne plače v Republiki Sloveniji. V tem trenutku smo praktično v vseh podjetjih, kjer smo prisotni v praksi izenačili znesek najnižje osnovne plače z minimalno plačo, to bo naš cilj tudi pri nadaljnjih zviševanjih minimalne plače, ki je zakonsko vezana na rast življenjskih stroškov.

SDPZ bo tudi nadalje vztrajala pri ohranjanju realne vrednosti dogovorjenih plač v socialnem dialogu. To pomeni vključevanje določb o eskalaciji, uskladitvi rasti plač z rastjo življenjskih stroškov.

MEDNARODNO SODELOVANJE



European transport workers federation - Evropska federacija delavcev v prevoznih (ETF) je evropska sindikalna organizacija, ki združuje prevozniške sindikate iz Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in držav Srednje in Vzhodne Evrope. ETF je bila ustanovljena na ustanovnem kongresu v Bruslju 14. in 15. junija 1999, vendar imajo korenine v vseevropskih organizacijah prevoznih sindikatov, ki se raztezajo od 60 let nazaj.

Danes ETF predstavlja več kot 5 milijonov transportnih delavcev iz več kot 200 transportnih sindikatov in 41 evropskih držav. Ti delavci delajo v vseh delih prometne industrije, na kopnem, morju in v zraku.

V treh letih aktivnega sodelovanja v organizaciji smo dokazali, da evropske povezave imajo pozitivne učinke, zato si želimo sodelovanja in medsebojnega informiranja še naprej. Predvsem to pomeni aktivno sodelovanje v protestnih akcijah in akcijah ozaveščanja, pa tudi sodelovanja v organih ETF ter v različnih oblikah izobraževanja, ki ga ponujajo.



Federacija panožnih sindikatov je tudi del Evropske konfederacije sindikatov (ETUC, European Trade Union Confederation), enako pa je del ETUC tudi Zveza

svobodnih sindikatov, tako da smo v to organizacijo povezani dvakrat. Predvsem bomo še naprej uporabljali možnosti, ki jih ponuja ETUI (European Trade Union Institut), ki ponuja bogat nabor strokovne literature s sindikalnega področja in področja delavskih pravic, pa tudi izobraževanja. V okviru ETUC deluje glavni odbor (Executive committee), pa tudi nekaj strokovnih odborov za posamezna področja dela. Generalna sekretarka je del dveh odborov, kjer bo zastopala ZSSS, o vsebini pa redno poročala tudi na organih ZSSS in SDPZ.

Kot posledica evropskih povezav, mobilnosti tako delovne sile, kot kapitala, je nujno, da se povežemo s svojimi kolegi v drugih evropskih državah. Veliko je podjetij, ki so v tuji lasti, tudi naša podjetja se širijo v tujino. V primeru multinacionalk je pomembno tudi delovanje evropskih svetov delavcev. Povezave so koristne zaradi izmenjave dobrih praks, novih znanj in izkušenj.

Poleg tega obstaja čedalje več predpisov, ki nastajajo v evropskih institucijah. Sprejemajo se direktive, ki se prenašajo v naš pravni red, Uredbe, ki so neposredno uporabljive. Ugotavljamo, da je potrebno aktivno vplivati tudi na evropsko politiko v posamezni dejavnosti, kjer se združenja delodajalcev naše panoge in predstavniki ministrstev že aktivno vključujejo. Ko so predpisi že na ravni usklajevanja na organih Evropske Komisije in Parlamenta, je velikokrat že prepozno, saj se predpisi v veliki meri oblikujejo skozi pogajanja na panožnih ravneh. Prav gotovo pa je prepozno, ko so evropski predpisi že sprejeti in je naloga našega zakonodajalca le še, da jo prične uporabljati neposredno, če gre za Uredbo ali pa vsebino Direktive prenese v naš pravni red.

Z aktivnim udejstvovanjem bodisi kot aktiven član katere izmed evropskih organizacij sindikatov, bodisi preko naših kolegov iz drugih sindikati v dejavnosti v okviru ZSSS lahko tvorno prispevamo k oblikovanju evropskih politik, pridobimo nova znanja in izkušnje, omogočimo izobraževanja našim sindikalnim zaupnikom in navežemo stike z našimi kolegi s podobnimi izzivi.