

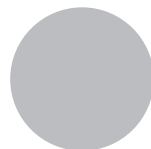
SINCE●●7

Glasilo Sindikata centrov za socialno delo Slovenije



SOCIALNI SPORAZUM 2015-2016

- Intervju: Minister za javno upravo Boris Koprivnikar
- 20. Seja predsedstva KSS Pergam
- CSD Ljubljana Moste - Polje
- Izobraževanje na CSD-jih



PERGAM
Konfederacija sindikatov Slovenije



Delavska hranilnica d.d. Ljubljana

PONUDBA DELAVSKE HRANILNICE JE NAMENJENA ČLANOM SINDIKATA CENTROV ZA SOCIALNO DELO SLOVENIJE

**HRANILNICA NUDI ČLANOM SINDIKATA CSD SLOVENIJE, KI ODPREJO OSEBNI RAČUN Z
REDNIMI PRILIVI PLAČE ALI POKOJNINE NASLEDNJE UGODNOSTI:**

- najugodnejše poslovanje z OR na slovenskem bančnem trgu, ki se kaže v najnižji ceni vseh plačilnih storitev, nekaj storitev pa je tudi brez provizij (dvigi na bankomatih ...),
- dve leti brez stroškov vodenja novo odprtega osebnega računa, potem pa je strošek 0,80 EUR,
- dodatni limit na osebnem računu obrestujemo samo s 6,50 % letno obrestno mero,
- plačevanje položnic samo 30 centov,
- plačila z bančno kartico Mastercard z odlogom plačil in možnostjo nakupa na obroke do 12 mesecev,
- MasterCard kartico prvo leto brez nadomestila, nato 10 EUR letno,
- zelo ugodne kredite:
 - potrošniške kredite nad 5 let do 10 let z obrestno mero do 6M euribor + 3,60 %,
 - stanovanjske kredite do 30 let z obrestno mero od 6M euribor + 2,20 % do 6 M euribor + 3,20 %,
 - vse kredite brez stroškov odobritve,
 - zavarovanje kreditov urejamo s hipoteko, poroštvom in lastnim zavarovanjem,
 - mesečni stroški vodenja kredita so 1,50 EUR,
- ugodne dijaške in študentske kredite za šolanje otrok članom sindikatov, z odlogom vračanja kreditov za čas šolanja,
- ugodnejše varčevalne obrestne mere za 0,30 odstotne točke od rednih veljavnih obrestnih mer hranilnice,
- ugodno 5,0% pokojninsko varčevanje v hranilnici, za člane sindikatov in njihove družinske člane,

ODLOČITEV JE NA VAŠI STRANI, PRIČAKUJEMO VAS V NAŠIH POSLOVNIH ENOTAH:

Brežice, Cesta prvih borcev 9, tel.: 07 620 05 00, **Celje**, Miklošičeva 4, tel.: 03 620 93 80, Hrastnik, Ulica Prvoborcev 1a, tel.: 03 620 94 60, **Jesenice**, Cesta maršala Tita 63, tel.: 04 281 53 20, **Kamnik**, Tomšičeva 11, tel.: 01 320 66 70, **Koper**, Gortanov trg 1, tel.: 05 620 34 00, **Kranj**, Koroška cesta 19, tel.: 04 28 15 307, **Litija**, Ljubljanska cesta 3, tel.: 01 32 06 680, **Ljubljana center**, Miklošičeva 5, tel.: 01 3000 217 (211, 221), Dalmatinova 4, tel.: 01 300 02 04, **Ljubljana Stožice**, Dunajska 185, tel.: 01 300 20 70, **Ljubljana Šiška**, Pavšičeva 4, tel.: 01 320 66 50, **Maribor**, Glavni trg 25, tel.: 02 620 93 30, Gosposka ul. 24, tel.: 02 620 93 45, **Maribor-Nova vas**, Kardeljeva cesta 57, tel.: 02 621 24 80, **Murska Sobota**, Lendavska 3, tel.: 02 620 93 70, **Nova Gorica**, Ulica Tolminskih puntarjev 4, tel.: 05 620 34 10, **Novo mesto**, Glavni trg 10, tel.: 07 620 54 30, **Postojna**, Titov trg 3, tel.: 05 620 35 40, **Ptuj**, Ulica heroja Lacka 12, tel.: 02 620 93 60, **Ravne na Koroškem**, Trg svobode 20, tel.: 02 621 24 90, **Rogaška Slatina**, Prvomajska ulica 29A, tel.: 03 620 05 50, **Sežana**, Partizanska cesta 7, tel.: 05 620 35 20, **Slovenj Gradec**, Glavni trg 26, tel.: 02 620 94 40, **Slovenska Bistrica**, Trg svobode 22, tel.: 02 620 93 50, **Slovenske Konjice**, Stari trg 12, tel.: 03 620 05 60, **Trbovlje**, Trg revolucije 6a, tel.: 03 620 94 20, **Velenje**, Šaleška 20, tel.: 03 620 93 90, **Zagorje ob Savi**, Cesta Borisa Kidriča 5, tel.: 03 620 05 70 in v **Zalcu**, Ulica Savinjske čete 5, tel.: 03 620 94 70, **vsak delovni dan od 8.30 do 17.00 ure**.

OGLASITE SE V ENI OD NAŠIH POSLOVNIH ENOT PO SLOVENIJI !

E-mail: info@delavska-hranilnica.si

Spletni naslov: www.delavska-hranilnica.si

Izdajatelj:

Sindikat Centrov za socialno delo
Slovenije SINCE07, KSS Pergam
Trg Osvobodilne fronte 14
1000 Ljubljana

Glavni in odgovorni urednik:

Perica Radonjić

Tehnični urednik:

Tadej Zajec

Fotografije:

Tone Kočever
Nada Mihajlovič

Oblikovanje:

MPLab, multimedijaska produkcija
Prušnikova ul. 54
1000 Ljubljana

Lektoriranje:

LPI.si,
lektorsko-prevajalska agencija
Slamnikarska ul. 1D
1230 Domžale

Tisk:

DEMAGO d.o.o., Maribor

Naslov uredništva:

SINCE007,
Glasilo Sindikata CSD Slovenije
Tržaška cesta 2
1000 Ljubljana
tel: 01/320 60 83
fax: 01/320 60 84
e-pošta:
glasilo.since07@gmail.com

Čas sprememb

Tokratna številka je opremljena z rožicami na naslovnici, saj prihaja pomlad. Glede na podatke o gospodarski rasti v Sloveniji, ki presega 2,5 %, pa vsi osnovano pričakujemo tudi otoplitve na področju varčevalnih ukrepov, ki smo jim izpostavljeni že od leta 2008.

Čas je že, da zaključimo s tem "preživetvenim obdobjem", kot ga v enem izmed komentarjev poimenuje direktor CSD Ljubljana Moste-Polje, Marjan Vončina. Prihaja obdobje sprememb.

Te napoveduje v intervjuju minister Koprivnikar. Minister si prizadeva za zmanjševanje regulativnega okvira pri našem delu, zagovarja večjo avtonomijo in seveda hkrati s tem tudi večjo odgovornost javnih uslužbencev. Načrtovane so spremembe na področju javnih naročil in uvajanje enotnega informacijskega sistema (v oblaku).

Prav tako pa se spremembe obetajo tudi v naši konfederaciji. Predsednik KSS Pergam, dr. Janez Posedi, je zdaj, ko to pišem, že imenovan na mesto generalnega direktorja Uprave Republike Slovenije za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin na Ministrstvu za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, septembra pa bomo na Generalni skupščini KSS Pergam dobili novega predsednika. Vsak človek prinese nekaj s seboj, tako, da je tudi na tem področju pričakovati določene spremembe.

Verjetno je področje izobraževanja na CSD-jih utrpelo največjo škodo v teh letih varčevalnih ukrepov in gospodarske krize. Glede na to, da izobraževanje nima svoje, ločene postavke v finančnih načrtih CSD-jev, so se sredstva za ta namen še najbolj zmanjševala. Delavci po CSD-jih znajo povedati, da so se v določenem obdobju udeleževali le brezplačnih izobraževanj, ne glede na to, ali so ta bila zanje koristna in potrebna. Želimo opozoriti, kako pomembna so permanentna izobraževanja pri našem delu in umanjkanje teh neizbežno pomeni zmanjševanje nivoja kakovosti naših uslug. Podatke o obsegu izobraževanj na CSD-jih še kompletiramo in z njimi vas bomo seznanili v naslednji številki.

V tej številki vam predstavljamo CSD Ljubljana Moste-Polje, ki je svoje čase, predvsem v 90-tih, veljal, vsaj v ljubljanskem okolju, za valilnico idej, novih projektov in pobud. Trenutno v okviru CSD Ljubljana Moste-Polje delujejo štirje projekti. Upajmo, da prihajajo časi, ko se bomo vsi CSD-ji lahko usmerjali k razvoju in vpeljevanju novih programov ter si sploh drznili bolj inovativno razmišljati.

Na številnih sestankih, ki se jih udeležujem, se vsi po vrsti strinjamo, da je razvoj na področju socialnega varstva zastal. Ni inovacij, novih programov in vprašanje je, ali storitve, ki jih ponujamo uporabnikom, sledijo potrebam sedanjega časa.

Pomanjkanje denarja za to ne sme biti izgovor in tudi nobena reorganizacija ne bo rešila tega problema. Enostavno je treba nadaljevati od tam, kjer smo obstali, ponovno vpeljati nov zagon med nas, strokovne delavce, in preseči apatijo, o kateri govori minister Koprivnikar.



Foto: Tone Kočever

Predsednik

*Sindikata Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam
Perica Radonjić, univ. dipl. psih.*

Minister za javno upravo Boris Koprivnikar »Manj regulirani postopki in jasno definirani cilji«



Foto: Nada Mihajlović

Ko ste septembra nastopili funkcijo ministra, kakšno »stanje« v javnem sektorju ste zatekli?

Stanje v javnem sektorju, z uporabniškega vidika, sem že poznal, glede na to, da že dvajset let delujem na tem področju. Dejansko pa ugotavljam, da so glavni problemi: - premajhna učinkovitost, ne premalo dela, dela se veliko, vendar je učinek relativno majhen; - zelo me moti, da sistem nagrajevanja premalo motivira boljše delavce od slabših; - še vedno se soočamo s problemom odgovornosti, s prevzemanjem odgovornosti in z odločanjem, na vseh nivojih, in septembra v pogajanjih smo se ponovno soočili s »splošno klimo apatije«, po dolgih letih omejevanja, varčevanja, neperspektivnosti je ta apatija kar močno prisotna in v takem

okolju je izredno težko začeti z novimi idejami, sploh če ni na voljo konkretnih motivacijskih elementov.

Delno ste že odgovorili na moje naslednje vprašanje ... Kje, na katerih področjih, so po vašem mnenju potemtakem najbolj potrebne spremembe?

Trdno sem prepričan, da so v celotnem javnem sektorju najbolj potrebne spremembe predvsem na področju nagrajevanja, plačnega sistema, kajti sedanjí način nagrajevanja ni usmerjen na nagrajevanje kakovosti in obsega dela, ampak je usmerjen na nagrajevanje delovnega mesta, to sta dve zelo različni zadevi. Zato moramo ta sistem nagrajevanja malce približati »korporativnemu načelu«, ki ga ni mogoče dosledno prenesti v javni sektor, pa vendar, ključ-

ni namen nagrajevanja je ravno v tem, da nagraduješ dejansko rezultate dela, ne pa delovno mesto.

Druga pomembna zadeva, ki je izredno težavna na našem področju, pa je sama organizacija javnega sektorja, predvsem organizacija, ki jo determinira normativni okvir. Imamo izredno zapleteno zakonodajo, imamo izredno zapletene, natančno definirane številne postopke, ki nas na neki način odvrčajo od prevzemanja odgovornosti za doseganje končnih ciljev in nas zelo usmerjajo k temu, da moramo skrbeti, da so postopki izvedeni točno tako, kot so predpisani, in tukaj je temeljna razlika. Od izvajanja postopkov se je treba usmeriti k doseganju ciljev, to pa pomeni, da bomo morali delavci na vseh nivojih v javnem sektorju v večji meri prevzemati odgovornost in samostojnost.

Če vas pravilno razumem, zagovarjate manj »regulacije« pri našem delu?

Absolutno. Absolutno sem za manj regulirane postopke in absolutno sem za bolj jasno definirane cilje ter za merjenje uspešnosti.

Zagovarjam več avtonomije, hkrati s tem gre večja odgovornost. Če zmanjšamo regulacijo in natančnost definiranja postopkov, potem je treba bolj jasno definirati cilje in tudi nadzirati, ali so cilji doseženi. To je obratno sorazmerni proces.

Ne moremo pa povečati stopnje avtonomije in hkrati ne meriti ter ugotavljati, ali so cilji doseženi. Danes ugotavljamo, ali so postopki izvedeni, ne ugotavljamo pa, ali so cilji doseženi, in to je temeljna razlika.

Na področju sprememb v javnem sektorju ste omenjali tudi javna naročila in prenovo informatike.

Znotraj ministrstva imamo nekaj ključnih področij, če se tako izrazim: - eno področje je npr. uslužbenski sistem urejanja javnega sektorja, v smislu organizacije nagrajevanja, drugo pomembno področje je vsekakor področje boljše zakonodaje, to so natanko ti sistemi, o katerih sem govoril – kako narediti zakonodajo bolj pregledno, krajšo, bolj učinkovito ... Absolutno je

tukaj pomembno področje centralizacije stvarnega premoženja, razpolaganje z nepremičnim premoženjem države, potem pa, seveda, še področja, ki ste ju omenili, področje javnega naročanja in področje centralizacije informacijskih sistemov oz. državne informatike nasploh.

Na področju javnega naročanja letos načrtujemo in že zelo konkretno pripravljamo spremembe zakonodaje na tem področju, kjer prenašamo spremembe evropske direktive. Zelo poenostavljeno povedano, se tudi to področje malo bolj »odpira«, kar pomeni, da je manj natančno določeno, kako konkretno je neki postopek javnega naročanja izveden, bolj jasno se pa meri, kako učinkoviti smo bili pri tem, da smo za neko funkcijo dobili najbolj ugodno ponudbo, kar ne pomeni vedno, da je edini kriterij najnižja cena ob nakupu.

Skratka, področje javnega naročanja se precej spreminja v skladu z evropskimi direktivami. Vendar na tem področju ni bistveni problem v zakonodaji, tudi danes ne, bistveni problem je, da prevzemamo premalo odgovornosti pri naročilih in da se predstojniki, ki naročila izvajajo, pogosto »skrijejo« za najenostavnejši merski instrument, to pa je najnižja cena ob nakupu. Vsa ostala področja so mogoče bolj zapletena, potrebnih je več pogajanj in več obrazložitvev, hkrati so pa lahko bistveno bolj učinkovita.

Krepimo tudi centralno javno naročanje. Ravno v teh dneh pripravljamo plan centralnih naročil, ki ga bo sprejela Vlada RS. To pomeni, da tista naročila, ki jih je možno izvesti centralno veliko bolj učinkovito, tako tudi izvajamo in so vsi organi državne javne uprave zavezani k vstopu v centralna javna naročila. Letos gremo prvič v centralno naročanje s tremi naročili s področja zdravstva, zelo dobre izkušnje imamo z naročili s področja mobilne telefonije – tam smo strošek več kot prepolovili – in še bi se našlo podobnih primerov.

Se opravičujem, ampak vsi vemo, da so bili do zdaj poglavitni problem javnih naročil vnaprej dogovorjeni posli in, če uporabim ta izraz, koruptivno obnašanje. Ali predvideni ukrepi tudi to preprečujejo?

Ne vem, ali je to glavni problem javnih naročil. Če to vemo in so to koruptivni vnaprej dogovorjeni posli, potem je to treba prijaviti in sodno preganjati, ker je to kaznivo dejanje. Torej, če

vemo, potem je treba v tem primeru ukrepati. Ključni »obrambni mehanizem« proti takšnim praksam je to, da so javna naročila pripravljena tako, da so »odprta«, da se nanje lahko prijavi čim večje število ponudnikov in da so kriteriji korektni. In ravno na primeru informatike, pri kateri smo bili in smo še vedno (vendar to zmanjšujemo), od določenih dobaviteljev, ta problem rešujemo na način, da nikdar ne razpisujemo informacijskih rešitev, ki bi zajemale celoten sklop – se pravi od opreme, programov, standardov in varnosti, temveč vedno razpisujemo samo opremo, samo programsko opremo, varnost in podatkovno ozadje pa določamo sami. S centralizacijo informatike prehajamo na bistveno bolj odprte standarde, ki jih uporabljajo vsi, in na teh odprtih standardih lahko konkurira bistveno večje število podjetij.

Nam lahko, prosim, še bolj podrobno pojasnite načrtovane spremembe informacijskega sistema. Če pravilno razumem, bo to aplicirano na ves javni sektor, se bo dotaknilo vseh dejavnosti?

Centralizacija informacijskega sistema je zgodba, če karikiram, vračanja v stanje, ki smo ga nekoč že imeli. Zelo podobno je bila informatika organizirana v času Centra vlade za informatiko, ki je bil enotni centralni organ, ki je določal standarde in notranjo komunikacijo. Potem pa se je ta enotna urejenost informatike razgradila, in sicer na tak način, da se je začelo k informacijskim potrebam pristopati zelo sektorsko – ministrstva in različne druge službe so si sami organizirali svoje interne informacijske sisteme in danes smo v situaciji, da imamo informatiko, ki je dražja, kot bi bilo treba. Drugi problem pa je, da imamo informatiko, ki ne deluje na enotnem standardu in niti znotraj javnega sektorja ne znamo uspešno komunicirati. Ta proces, ki ga zdaj izvajamo v tej smeri, se je začel z Zakonom o vladi in Zakonom o državni upravi, ki je za centralno upravljanje informacijskega sistema določil enega upravljavca, to je Ministrstvo za javno upravo RS. Pripravili smo zelo obsežen in konkreten projekt centralizacije, ki se bo izvajal naslednji dve leti in pol. V tem procesu informatizacije bomo izpegljali štiri ključne zadeve: - podatkovno bomo uredili celotno področje države, da se bo vedelo, katere podatkovne baze so kje; - drugo področje je podro-

čje strojne programske opreme; določeni in konsolidirani bodo strežniški sistemi, komunikacijski sistemi, ki so sedaj podvojeni in precej razdrobljeni; - tretji del je aplikativna programska oprema, to se pravi programi, ki jih uporabljajo ministrstva, različni državni organi pa tudi širši javni sektor za svoje delovanje. Ti programi bodo postavljeni na enotne standardne platforme in dani vsem na uporabo. V ta namen že gradimo neke vrste računalniški oblak, kar pomeni, da bodo programi za delovanje organov v javnem sektorju oz. organizaciji na voljo podobno, kot jih imate danes, če želite, recimo v Google Play ali App Store. Program, ki bo standardiziran, bodo uporabniki lahko naložili in ga uporabljali, pred tem pa bo za ta program poskrbljeno, da bo deloval na standardiziranih podatkih in bo uporabljal tudi to, kar je četrta komponenta – enotni varnostni sistem. Enotni sistem varnosti dostopa, sledljivosti dostopa do podatkov.

Rezultat vsega tega je t. i. državni računalniški oblak, ki se že gradi in bo tehnično deloval do letošnjega poletja. Vedeti pa moramo, da ni največji izziv vzpostavitev tehnike, ampak ravno vzpostavitev tega, da bo v računalniškem oblaku na voljo programska oprema, ki jo uporabljajo v prvi fazi državna uprava, v drugi fazi širšega računalniškega oblaka celotni javni sektor, v tretji fazi pa bodo rešitve ponujene tudi malim in srednjim podjetjem, raziskovalnim institucijam ter bodo odprte za eksperimente javnosti.

Zelo nas zanima, kaj se dogaja z Zakonom o izvajanju dejavnosti splošnega pomena (ZIDSP), ki je v času ministrice Krebsove, leta 2011, obstal v parlamentu, v drugi obravnavi. Kakšni so načrti na tem področju?

ZIDSP je bil v času ministrice Krebsove, kot ste že omenili, pripravljen. Takrat sem ga ocenjeval kot dobro rešitev tega področja, vsi pa vemo, da je po predstavitvi v javnosti ta zakon doživel pogrom, lahko rečemo pogrom. Takrat, in tudi zdaj s tega mesta, sem analiziral razloge, zakaj ta zakon ni bil sprejet. Ugotovil sem, da ti razlogi niso bili vsebinske narave, kajti rešitve tega zakona so bile sprejemljive, na nekatere seveda imam določene pripombe. Uvajale so precej radikalno, pa vseeno po mojem mnenju smiselno reorganizirajo tiste službe, ki jih v javnem sektorju moramo zagotavljati, da nudijo kako-

vostno podporo državljanom. Letos na področju tega zakona ne načrtujemo normativnih sprememb, ga imamo pa v načrtu za leto 2016. Že letos bomo začeli z razpravo, začeli bomo z usklajevanjem in s strokovno presojo posameznih rešitev, z modifikacijo predloga in sprememb. V letu 2016 pa načrtujemo tudi bolj korenite spremembe na področju organiziranja javnih zavodov. Kroži šala, da je Zakon o zavodih eden najboljših zakonov, če je zdržal od leta 1992. Tukaj so spremembe potrebne, se pa pri vsakih spremembah soočamo s težavo, da se načeloma vsi strinjamo, da stanje ni dobro in da ga je treba izboljšati, ko se pa predlagajo konkretne spremembe za izboljšavo stanja, pa nihče ni pripravljen pri sebi dejansko uvesti določenih sprememb. V to kisljo jabolko bomo morali ugrizniti in mislim, da bomo z rezultatom lahko vsi zadovoljni.

Torej, vaše izhodišče bo ta predlog ZID-SP – sedanji?

Zakon se bo zagotovo napisal na novo, ampak ključne rešitve ZIDSP, ki ga je pripravljala ministrica Krebsova, so pa zame sprejemljive.

Naslednje področje – to, kar smo po vašem nastopu funkcije, v okviru pogajanj počeli ... Trenutno stanje in pomanjkljivosti plačnega sistema v javnem sektorju.

Kot rečeno, skozi leta varčevanja smo prišli v stanje, ko smo plačno lestvico, tako rekoč, sploščili, ko smo najbolj zahtevna delovna mesta zavirali pri napredovanju, ko smo zaradi ohranjanja socialne vzdržnosti na neki način približevali nižje nagrajevana delovna mesta, žrtvovali smo še tisto malo elementov stimulativnega nagrajevanja, ki so v plačnem sistemu ostali, in tudi tisti stimulativni elementi, ki obstajajo v plačnem sistemu, so bili nepravilno uporabljeni.

Kakšni so pa okvirji za spremembo plačnega sistema – to je pa velik izziv. Razumeti moramo, da je masa plač, ki nam je na voljo, taka, kot je. Če želimo narediti bolj fleksibilen sistem nagrajevanja, potem moramo, ob istem številu delavcev, plačno lestvico »raztegniti« – najbolj zahtevna delovna mesta in najbolj uspešne delavce bolje nagraditi, tiste manj uspešne pa nagraditi manj. Seveda bo to izjemno težko sprejeto med sindikati. Druga možnost je pa, da tiste naloge, ki jih danes opravljamo in

plačujemo neposredno iz proračunskih virov, opravimo bolj učinkovito, morda z manj delavci. Hkrati pa pridobimo dodatna sredstva za nagrajevanje z vračanjem sredstev, ki jih zdaj javni sektor plačuje zunanjim izvajalcem. Tukaj vidimo zanimivo rešitev tega vprašanja, kako povečati učinkovitost in hkrati ne ustvarjati presežnih delavcev oz. brezposelnih.

Tudi sodelovanje s socialnimi partnerji, s sindikati v tem primeru, vidim predvsem na dveh področjih. Da se skupaj uskladimo, kaj so merila uspešnosti, ki bodo tudi podlaga za nagrajevanje, in to po posameznih poklicnih skupinah ali celo posameznih delovnih mestih. Odgovor na to vprašanje lahko dajo samo tisti, ki to področje poznajo, ki na tem področju delajo in ki to področje zastopajo. Drugi pomemben del sodelovanja s socialnimi partnerji pa vidim ravno v tem t. i. »kompetenčnem modelu«, kar pomeni, kako, na kakšen način in v katero smer usmeriti delavce, za katere se izkaže, da so presežni na nekem področju in bi jih morali prekvalificirati ali doizobraziti ali spremeniti njihovo področje dela. Torej, katera so tista perspektivna področja dela, na katerih dejansko primanjkuje delavcev, in kako usposobiti delavce, da bodo lahko začeli na teh področjih tudi delati.

To sta dve ključni področji, ki ju bomo morali s socialnimi partnerji dogovoriti, in če bomo tukaj uspešni, potem imamo lahko pred sabo sistem, kjer bodo delavci bolje nagrajeni, kjer ne bo brezposelnih in kjer bo rezultat večja učinkovitost javnega sektorja.

Glede na naravo našega dela bo na nekaterih področjih zelo težko določati merila uspešnosti.

Kar se meril uspešnosti tiče, se absolutno strinjam z vami, da to ni lahka naloga. To je težka naloga, zato je nihče do zdaj ni naredil. Vendar dokler te naloge ne bomo izvedli, ne bomo priznali tega, da želimo, da so boljši delavci bolje nagrajeni, ampak bomo še naprej tiho priznavali, da bomo imeli sistem uravnilovke, ker nismo sposobni oceniti boljših in jih bolje nagraditi ali pa ne želimo ugotoviti, da so nekateri manj uspešni. To je dejstvo, neprijetno, ampak dejstvo.

Uspešnost pa se meri na dva načina. Z merljivimi instrumenti – za vsako delo je mogoče ugotoviti, tudi z nekimi osnovnimi instrumenti, koliko dela je bilo opravljenega (koliko primerov

je nekdo rešil, koliko je bilo pritožb strank, kašna je ocena zadovoljstva strank, kakšno je število odločb, kakšno je število predlogov, kakšno je število nalog, v katere je vključen, to so vse merljivi instrumenti). Drugi del ocene je pa vsekakor subjektivna ocena predpostavljenega.

Vedno bo ocena delavca sestavljena iz kolikor toliko objektivne ocene, za katero se moramo potruditi in poiskati merljive instrumente, in sam sem vedno bolj prepričan, da so za vse poklice ti merljivi instrumenti možni, drugi del ocene pa bo pa subjektiven. Vsak mora sprejeti to, da ga bo ocenil njegov predpostavljeni, in vsak predpostavljeni mora sprejeti, da ga bo ocenil njegov predpostavljeni. In če je sistem ocenjevanja vpeljan v celoten sistem, od ministra do zadnjega delavca v javnem sektorju, potem bomo imeli vsi interes, tudi jaz kot predstojnik, da bom boljše delavce bolj motiviral in bolj nagradil, sicer bom jaz dobil slabo oceno, ker bom imel neučinkovito službo.

In to je ključ ocenjevanja. Ocenjevanje se ne uvede samo na nekem segmentu, ampak mora biti vpeljana v celoten sistem.

Letos nas verjetno čakajo ponovno pogajanja v zvezi z dogovorom 2016. Kaj lahko pričakujemo glede na trenutno stanje v gospodarstvu, ko se ves čas podarjajo podatki o gospodarski rasti?

Zelo sem vesel, da so gospodarski podatki pozitivni. Pričakujem, da se bo gospodarska rast počasi začela odražati tudi na razpoložljivih sredstvih za javni sektor. Nas pa to ne odvezuje temeljne naloge, ki jo imamo vsako leto, in to je, da povečujemo učinkovitost svojega dela, kajti tudi javni sektor je tako kot vsaka organizacija podvržen temu, da vsako leto mora izboljšati svojo učinkovitost – to ni stvar, ki se zgodi enkrat, to je proces, ki se dogaja stalno. Druga pomembna naloga pa je, da vidimo, s kakšnimi sredstvi bomo v letu 2016 dejansko razpolagali. Pričakujemo, da se bodo okoliščine izboljšale, da končno lahko začnemo »popuščanje«.

Želim pa si, da bi v letu 2015 pogo-vore o tem, kako porabiti morebitna višja sredstva za plače, usmerili v stimulativne elemente. Ne pa v splošni dvig, kajti moramo izboljšati učinkovitost celotnega sistema.

Če bomo dodatne vires, ki se zdaj nakazujejo, usmerili v učinkovitost sistema, potem bomo lahko postopno

zgradili boljši plačni sistem. Nisem prištaš reform in revolucij, sem pa prištaš stalnega izboljševanja. O stimulatивnih elementih nagrajevanja, o katerih govorim, sem tudi prepričan, da jih bomo tekoče dopolnjevali, vsako leto izboljševali, vendar moramo začeti zavestno na teh elementih delati.

Torej bo ključna vsebina pogovorov s socialnimi partnerji letos po mojem mnenju način stimulatивnega nagrajevanja in kako izboljšati učinkovitost javnega sektorja, tudi z iskanjem novih kompetenc in z iskanjem boljših delovnih nalog za sedanje zaposlene.

Tukaj se lahko pojavijo določene težave. Sami veste, da je večina dogovorjenih ukrepov začasne narave. Lahko se pogovarjamo o usmerjanju morebitnih dodatnih sredstev v smer stimulatивnega nagrajevanja, vendar kot nadgradnja tega obstoječega sistema. Zelo težko bomo sedanje začasne ukrepe spremenili v trajne in od tu gradili naprej.

Ne, ne, jaz ne govorim o spreminjanju začasnih ukrepov v trajne. Ponovno bomo sedli za mizo na podlagi pogajalskih izhodišč, ki smo jih imeli. Ne nazadnje smo bili tudi v letu 2014 v situaciji, da lahko dosežemo dogovor ali pa tudi ne. Ti »omejitveniki« ukrepi so po mojem mnenju izredno slabi. Slabi, ker smo po sili razmer prisiljeni v linearna zmanjševanja, ki izredno slabo motivirajo delavce. Zato poudarjam, da moramo izboljševanje gospodarske situacije usmeriti v stimulatивno nagrajevanje delavcev. Kako bomo nagrajevanje delavcev oblikovali, je pa seveda stvar dogovora s socialnimi partnerji. Ena od pozicij je lahko, da ostanemo na takem sistemu, kot je, in odpravimo te ukrepe, ki so omejevalni.

350 milijonov?

Lahko, lahko je to pogajalsko izhodišče. Seveda je vprašanje, ali si lahko ta trenutek privoščimo povečanje plačne mase za 350 milijonov, in vprašanje je, kako bodo drugi elementi družbe reagirali na tako situacijo, vendar so to izhodišča.

Kljub temu pa mislim, da če samo sprostimo omejitvene elemente, nismo naredili kakovostnega preskoka v sistemu nagrajevanja, jaz si pa to želim. Tudi če sistem oklestimo vseh omejitev, ki so veljale zaradi interventivnih ukrepov, ne bomo na koncu imeli nič boljšega sistema. V to smer želim

usmeriti pogajanja, zato si letos želim precej drugačna pogajanja – ne pogajanj o tem, koliko denarja nam bo uspelo zagotoviti za javni sektor, temveč si želim pogajanja o tem, kako lahko čim bolj učinkovito nagrajevanja vpeljemo v javni sektor.

Želim si obsežen in vsebinski dialog o tem, kaj je dober stimulatивni plačni sistem.

Konkretno za dejavnost CSD in tudi za nekatere druge bo v okviru letošnjih pogajanj problematično predvsem 1% zmanjševanje števila zaposlenih na letni ravni. Po vseh teh letih zmanjševanja števila zaposlenih smo v naši dejavnosti prišli na sam rob zdaj veljavnih standardov in normativov – v nekaterih primerih jih ne dosegamo več in imamo s tem veliko težav. Tako kot so bila v sklopu pogajanj v letu 2014 v ospredju napredovanja, bo zagotovo v okviru letošnjih pogajanj ključna vsebina zmanjševanje števila zaposlenih.

Že lani sem večkrat povedal, tako na pogajanjih kot tudi javno, da po mojem mnenju omejevanje števila zaposlenih ni dober ukrep. Kajti mi omejujejo število zaposlenih samo z enim namenom, z namenom omejevanja mase plač. Masa plač pa je do neke mere dana, kajti sredstva, ki jih lahko porabimo, so do neke mere dana.

Zelo se bom zavzemal, da ne omejujemo tako togo števila zaposlenih, da niti ne omejujemo višine plač tako togo, kot smo jo omejevali do zdaj. Seveda se bomo pa morali skupaj dogovarjati, kako bomo ob teh dveh elementih, ki jih bomo v večji meri sprostili kot do zdaj, kljub temu zagotavljali, da bomo za stroške dela porabili toliko, kot je v naših okvirih zmožnosti.

Tukaj se vračava na že omenjene teme. Želim si, da so delavci bolj učinkoviti in bolj nagrajeni, ampak če so bolj učinkoviti, morda za izvajanje določenih funkcij ne potrebujemo vseh teh delavcev ali se pa izkaže, da na določenem področju potrebujemo še več delavcev kot danes, pa mogoče kje druge manj. Šlo bo za dejansko merjenje učinkovitosti v celotnem javnem sektorju in tudi prerazporejanje sredstev, kadar bo to nujno potrebno.

Glede enotnega plačnega sistema v javnem sektorju ste večkrat in na več mestih izjavili, da nasprotujete te-

žnjam nekaterih sindikatov po izstopu iz enotnega plačnega sistema.

Seveda. Meni je enostavno nesprejemljivo, da bi bile različne poklicne skupine, ki so financirane iz istega vira in delujejo v isti državi, v istem javnem sistemu, obravnavane kot ločene skupine. Temu nasprotujem.

Absolutno se pa strinjam s tem, da imajo različne poklicne skupine zelo različne pogoje dela, ki jih je znotraj enotnega plačnega sistema mogoče smiselno urejati in se že danes v veliki meri priznavajo. Mi potrebujemo fleksibilen sistem nagrajevanja, vendar enoten. Sedanja fleksibilnost je relativno majhna, vendar za večjo fleksibilnost plačnega sistema ne vidim nobenega razloga, da bi imele posamezne plačne skupine ločene plačne sisteme, ker imajo isti vir financiranja. Tudi v nobeni evropski državi to ni primer.

Ne predstavljam si, kako bomo načrtovali državni proračun, če strošek dela v državnem proračunu ne bo obravnavan enotno.

Imate mogoče sporočilo delavcem na centrih za socialno delo v Sloveniji?

Delavcem na centrih za socialno delo bi rad sporočil predvsem to, da bom naredil vse, kar je v moji moči, da bomo imeli dobre pogoje za delo, in to vidim, da je ena od mojih temeljnih nalog. Zelo se bom zavzemal za to, da bomo pravično nagrajeni, in bom zelo prosil za pomoč ter sodelovanje pri tem, ko bomo skupaj dorekli, kaj je pravično nagrajevanje. Še posebej pomembno za CSD pa se mi zdi, in za to se bom zelo potrudil, da bo sistem izboljšanja zakonodaje, normativnega okvira, predpisov, postopkov in tako naprej, postopno pripeljal do tega, da se bodo delavci na CSD lahko v bistveno večji meri ukvarjali z vsebinskimi problemi njihovih uporabnikov ter v bistveno manjši meri z birokratskimi postopki, ker je strokovno delo na CSD, žal, v zadnjih letih postalo bistveno manj obsežno kot administrativno delo, ki jim ga predpisujejo številne naloge, predpisi in postopki.

V kombinaciji nagrajevanja, spreminjanja predpisov in učinkovitega informacijskega sistema vidim tudi rešitev za to, da bodo delavci CSD-jev lahko opravljali svojo osnovno nalogo, se pravi se ukvarjali s socialnimi in z drugimi problemi strank.

P. R.

Izobraževanje na Centrih za socialno delo, 1. del

Strokovni delavci se strokovno izpopolnjujejo:

- s praktičnim delom na drugih delovnih mestih v zavodu, v katerem delajo, na katerih lahko pridobijo nova znanja oziroma lahko razširijo svoje strokovno znanje,
- s praktičnim delom v ustreznih strokovno organiziranih organizacijah ali zavodih, kjer lahko pridobijo novo znanje oziroma razširijo svoje strokovno znanje,
- na tečajih,
- na seminarjih,
- na kongresih in simpozijih.

Za strokovno izpopolnjevanje

se šteje tudi udeležba delavcev na mednarodnih strokovnih srečanjih. Zavod pošlje svoje delavce z višjo oziroma visoko izobrazbo na strokovno izpopolnjevanje v tujino predvsem takrat, ko v domačih zavodih tako izpopolnjevanje ni mogoče. Zavod lahko pošlje na strokovno izpopolnjevanje v tujino tudi delavce s srednjo strokovno izobrazbo, če to terjajo specifične potrebe zavoda.

Delavci se morajo strokovno izpopolnjevati, in sicer:

- delavci z visoko strokovno izobrazbo najmanj 10 dni na leto oziroma najmanj 30 dni na vsaka tri leta,
- delavci z višjo strokovno izobrazbo najmanj 20 dni na vsaka tri leta,
- delavci s srednjo strokovno izobrazbo, ki delajo na delovnih mestih, na katerih opravljajo storitve za uporabnike oziroma varovance, najmanj 14 dni na vsaka tri leta,
- delavci, ki so razporejeni na delovna mesta od I. do IV. tarifne skupine, najmanj en dan na vsaka tri leta za delovna mesta I. tarifne skupine, najmanj dva dneva na vsaka tri leta za delovna mesta II. tarifne skupine, najmanj tri dni na vsaka tri leta za delovna mesta III. tarifne skupine in najmanj štiri dni na vsake tri leta za delovna mesta IV. tarifne skupine v primerih, ko obstajajo za ta delovna mesta ustrezni

izobraževalni programi ter če gre za potrebe delovnega procesa.

Delavec, ki se je strokovno izpopolnjeval na tečaju ali seminarju, je dolžan predložiti po opravljenem izpopolnjevanju potrdilo o obliki in trajanju strokovnega izpopolnjevanja, v primerih strokovnega izpopolnjevanja s praktičnim delom pa izvajalec tega izobraževanja pošlje zavodu, ki je delavca na izpopolnjevanje poslal, pisno oceno o delavčevem izpopolnjevanju. Letni program strokovnega izpopolnjevanja in izobraževanja za potrebe zavoda določi direktor na predlog strokovnega kolegija, direktor pa sprejema tudi sklepe o posamičnem izpopolnjevanju in izobraževanju. V letnem programu strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja ob izpolnjenih pogojih direktor določi ovrednoteni program strokovnega izobraževanja in izpopolnjevanja po tarifnih skupinah.

Strokovni svet je dolžan najmanj enkrat na leto obravnavati poročilo o strokovnem izpopolnjevanju delavcev in ga s svojim mnenjem posredovati organu upravljanja. Poročilo pripravi direktor oziroma strokovni vodja.

Delavci imajo pravico in dolžnost, da se izobražujejo pri ustreznih izobraževalnih zavodih. Izobraževanje za potrebe zavoda je delovna obveznost, zaradi česar se tako izobraževanje, če poteka med delovnim časom, šteje v delovni čas delavca.

Obseg delovnega časa, namenjenega izobraževanju, se določi glede na čas in vrsto izobraževanja.

Če delavca pošlje na izobraževanje zavod, ima pravico do:

- treh delovnih dni za vsak izpit na ravni izobraževanja do V. stopnje zahtevnosti,
- pet delovnih dni za vsak izpit na višji in visoki stopnji,
- deset delovnih dni za zaključni izpit na ravni do V. stopnje zahtevnosti,

Kriza oz. pomanjkanje sredstev ima zagotovo negativne učinke, mislim pa, da se na področju izobraževanja srečujemo s problemom, ki je dolgotrajen. Že leta (že pred nastopom krize) čutimo, da na izbiro nimamo dovolj kakovostnih izobraževalnih programov – izobraževalnih programov, ki bi nam pomagali aplicirati naše teoretično znanje. Takšni programi nam ves čas manjkajo in tukaj ne vidim posebnih razlik v zdajšnjem času, ko je manj denarja na razpolago za izobraževanje.

Lahko bi rekel, da je v zadnjih letih takšna situacija, da so na voljo izobraževanja, ki jim sam rečem »mobilizacijske narave« – gre za izobraževanja, ki jih organizira običajno MDDSZ, kadar sprejema novo zakonodajo ali nova pravila, ki zahtevajo od nas drugačna ravnanja. V zadnjem času imamo veliko tega na področju uvajanja ZUPJS, tukaj so bila organizirana osnovna izobraževanja, ki bi jih ocenil kot koristna. Na trgu pa ni izobraževanj, ki se »globlje« tičejo našega strokovnega dela, in tukaj težko dobimo primerne izvajalce.

Marjan Vončina,
Direktor CSD Ljubljana Moste-Polje

- petnajst delovnih dni za diplomu na višji in visoki šoli,
- deset delovnih dni za vsak izpit na podiplomskem študiju,
- petindvajset delovnih dni za magistrski izpit in specialistični izpit ter
- petintrideset delovnih dni za doktorat znanosti.

Delavcu, ki se izobražuje in izpopolnjuje za potrebe zavoda, pripadajo povračila stroškov, povezanih z izobraževanjem, in sicer so to:

- prevoz,
- kotizacija, šolnina,
- stroški prehrane,
- stroški bivanja in
- nadomestilo za ločeno življenje, če izobraževanje oziroma izpopolnjevanje poteka izven kraja stalnega bivališča delavca in če mora biti delavec na takšnem izobraževanju oziroma izpopolnjevanju več kot 30 dni.

Nadomestilo iz 5. alineje izključuje nadomestilo iz 3. in 4. alineje.

Za potrebe zavoda se izobražujejo delavci tudi v naslednjih primerih:

- če se je v času delavčevega dela spremenil sistem izobraževanja tako, da se je v aktu o sistemizaciji povišala zahtevana izobrazba za opravljanje določenega dela,
- kadar gre za s kadrovskim načrtom izkazane potrebe po razporeditvi delavcev na delovna mesta, za katera se zahteva višja izobrazba.

Delavcu, ki se izobražuje v lastnem interesu, zavod omogoča izobraževanje v skladu s svojimi možnostmi. Medsebojni odnosi se uredijo s pogodbo.

Delavec, ki ga je zavod poslal na daljše izobraževanje oziroma na specializacijo, je dolžan na poziv zavoda prekiniti izobraževanje oziroma izpopolnjevanje, če je neobhodno potrebno, da se vrne na delo v zavod. Način take prekinitve izobraževanja se določi v pogodbi o izobraževanju.

Delavci, ki so razporejeni na delovna mesta, za kate-

re je bila spremenjena zahtevana stopnja strokovne izobrazbe in ki imajo manj kot 10 let do izpolnitve zakonskih pogojev za starostno upokojeitev, se niso dolžni izobraževati za pridobitev višje strokovne izobrazbe ter lahko še naprej opravljajo enaka dela.

Ostale pravice in obveznosti delavca ter zavoda v zvezi z izobraževanjem oziroma izpopolnjevanjem se določijo v pogodbi, ki jo skleneta zavod in delavec. Če delavca napoti na izobraževanje zavod, mu predhodno izda tudi ustrezen sklep.

Zaposleni na centrih za socialno delo se že dlje časa izobražujejo in usposabljaajo v skladu z ustreznimi finančnimi možnostmi zavoda ter skladno z željami in motiviranostjo zaposlenih.

Prav gotovo je glavni cilj izobraževanj in usposabljanj boljše in bolj kakovostno delo vseh zaposlenih. Načrt izobraževanj je za vsako leto okviren, saj ponudbe izobraževanj za strokovne delavce prihajajo čez vse leta, in zato nekaterih (nujnih) izobraževanj ni mogoče vnaprej načrtovati. Potrebe in izbire po izobraževanju ter usposabljanju vseh strokovnih delavcev na CSD so povezane s finančnim stanjem zavoda, načrt želja pa je lahko nerealen ali celo predimenzioniran.

Na centrih za socialno delo je veliko funkcionalnih usposabljanj, ki so brezplačna in povezana z zakonskimi spremembami, ter manj izobraževalnih oblik. Dejstvo pa je, da se iz leta v leto zmanjšuje količina sredstev, namenjenih izobraževanju in usposabljanju. Večina izobraževalnih oblik in strokovnih usposabljanj za strokovne delavce standardno že kar nekaj let izvajajo in vsakoletno ponujajo:

- **Izobraževalni center Socialne zbornice Slovenije,**
- **Izobraževalni center Fakultete za socialno delo in skupnost centrov za socialno delo.**

V naslednji izdaji glasila SINCE007 bomo predstavili konkretne podatke o izobraževanjih v preteklih letih (vrsta, obseg izobraževanj ...).

T. Z.

Ena izmed nalog Skupnosti je tudi organizacija izobraževanj, namenjenih strokovnim delavcem CSD, zato vsako leto na podlagi predlogov in potreb CSD pripravimo katalog izobraževanj. Trudimo se, da so vsa izobraževanja zelo konkretna in takoj uporabljiva pri delu, predavajo pa predavatelji z izkušnjami in znanjem.

Strokovni delavci izobraževanja zelo pohvalijo, pomembno pa je tudi to, da Skupnost izvaja izobraževanja tako, da s kotizacijo krije realne stroške, kar pomeni, da so usposabljanja za CSD cenovno dostopna. Kljub vsemu zdaj že nekaj let ugotavljamo, da CSD nimajo denarja in se izobraževanj udeleži vedno manj ljudi. Ocenjujem, da to lahko pomeni težavo, zlasti za mlajše strokovne delavce brez izkušenj, ki pri delu nujno potrebujejo dodatna znanja in izkušnje.

Mag. Darja Kuzmanič Korva
Sekretarka skupnosti CSD Slovenije

SOCIALNI SPORAZUM ZA OBDOBJE 2015 – 2016



Foto: Nada Mihajlović

1. Uvod

5. februarja je bil po dveh neuspešnih poskusih in dobrih petih letih od izteka zadnjega sklenjenega socialnega sporazuma v Republiki Sloveniji sklenjen nov socialni sporazum, in sicer za obdobje dveh let, torej do izteka leta 2016. V pričujočem prispevku bosta na kratko opisana pomen in smisel socialnega sporazuma, predstavljeni bodo vsebina in ključni poudarki sklenjenega socialnega sporazuma ter nekatera dodatna vprašanja, ki se porajajo v zvezi s tem socialnim sporazumom.

Socialni sporazum je tripartitni dogovor, torej dogovor vladne, sindikalne in delodajalske strani, v katerem so opredeljene ključne vsebine, o katerih bo v obdobju veljavnosti socialnega sporazuma tekel socialni dialog, in nakazane določene bolj ali manj konkretne rešitve glede posameznih problemskih sklopov oziroma konkretne problematike oziroma je dogovorjen določen način dela pri iskanju njeno rešitev. Socialni sporazum ni zaprt paket in ne opredeljuje vseh vsebin, o katerih bo v obdobju veljavnosti socialnega sporazuma tekel socialni dialog. Določa pa nekakšne prioritete dela socialnih partnerjev in vlade ter predvidljivost socialnega dialoga v določenem obdobju in olajšuje njegovo nadaljevanje v zvezi z vsebinami, o

katerih je v socialnem sporazumu bil dosežen dogovor. Socialni sporazum ne preprečuje, da bi bila v skladu s siceršnjimi postopki dogovarjanja predmet socialnega dialoga v tem obdobju tudi druga vprašanja, ki so pomembna za katerega koli partnerja v tem odnosu. Kot rečeno, pa je mogoče pričakovati, da bo iskanje soglasja o teh vprašanjih zahtevnejše, če o njih ni bilo moč najti soglasja v okviru socialnega sporazuma. To posebej izpostavljam zaradi vsaj dveh vprašanj, ki sta za sindikalno stran pomembni, pa o njih ni bilo moč najti soglasja, o čemer bo več zapisano v nadaljevanju.

Bolj kot je socialni sporazum celovit in zajema vse tiste vsebine, ki so pomembne za vsakega od partnerjev, večja je tudi verjetnost, da bo ob spo-

štovanju dogovorjenega v času veljavnosti socialnega sporazuma sporazumevanje učinkovitejše, odnosi med partnerji pa bodo stabilnejši in manj konfliktni.

Glede na prej navedeno je presetnetljivo, da je bil zadnji socialni sporazum sklenjen v drugi polovici leta 2007, torej še pred začetkom krize, in da v času krize do zdaj Slovenija ni imela socialnega sporazuma, ki bi bil lahko dobro orodje za iskanje ukrepov za izhod iz krize. Brez dvoma je to tudi razlog, da je Evropska komisija v letu 2014 priporočila Sloveniji sklenitev socialnega sporazuma. Poskusi za sklenitev socialnega sporazuma so sicer bili tudi v tem obdobju. V letu 2012 so bila usklajena in podpisana izhodišča za socialni sporazum, ki so

¹ Socialni sporazum za obdobje 2015–2016 predvideva objavo v Uradnem listu RS. V času pisanja tega sestavka socialni sporazum še ni bil objavljen v Uradnem listu RS, njegovo besedilo pa je dostopno na naslovu www.mddsz.gov.si/...gov.si/.../parafa_Socialni_sporazum_200115.pdf.

² Izhodišča za socialni sporazum 2012–2016 (podpisali so jih tudi sindikati, katerih podpisov ni na spodnjem skeniranem dokumentu) so dostopna na naslovu http://www.vlada.si/fileadmin/dokumenti/si/projekti/2012/Socialni_sporazum/120403IzhodiscaSP_2012-2016.pdf.

vsebovala tudi že nekatere relativno konkretne vsebine ter načine iskanja soglasja o teh vsebinah, vendar v nadaljevanju do sklenitve socialnega sporazuma na podlagi teh izhodišč ni prišlo zaradi spremembe vlade, pri čemer pa je treba poudariti, da delodajalska stran po podpisu izhodišč pri usklajevanju vsebin socialnega sporazuma ni želela (več) sodelovati. Sledil je ponovni poskus sklenitve socialnega sporazuma v letu 2013, ki pa se je prav tako končal brez sklenitve socialnega sporazuma, pri čemer je tudi tu pomembno vlogo imela delodajalska stran, ki je že na samem začetku pogajanj pogojevala in izključevala določene vsebinske rešitve v socialnem sporazumu, s spreminjanjem svojih stališč in predlogi o tem, kako naj pogajanja potekajo, pa je praktično onemogočala pogajanja o socialnem sporazumu.

Tudi sklenjeni socialni sporazum ima v smislu podpisnikov pomembno pomanjkljivost, saj med podpisniki na delodajalski strani ni Gospodarske zbornice Slovenije kot največjega delodajalskega združenja, kar nedvomno utegne pozročiti določene zaplete in otežiti dogovarjanje o vsebinah, dogovorjenih v socialnem sporazumu, tako v bipartitnih pogajanjih kot tudi na Ekonomsko-socialnem svetu kot osrednjem prostoru za tripartitni socialni dialog.

2. Vsebina

2.1. Splošno

Socialni sporazum za obdobje 2015–2016 ima poleg uvoda in poglavja o socialnem dialogu ter spremljanju uresničevanja socialnega sporazuma 11 vsebinskih poglavij, od katerih so vsa, razen poglavja o plačah, sestavljena iz ciljev in ukrepov za doseganje teh ciljev.

Ker socialni sporazum ni konkreten do te mere, da bi bila mogoča neposredna implementacija njegove vsebine, že sam predvideva v osnovi dve ravni doseganja usklajenosti rešitev, ki bodo predmet dogovarjanja v okviru vsebine socialnega sporazuma. Glede na doseženo raven socialnega dialoga v Sloveniji pričakujemo usklajevanje o konkretnih zakonodajnih ali izvršilnih ukrepih za realizacijo dogovorjenih vsebin, pri čemer je pri nekaterih vsebinah to še posebej poudarjeno. Za najpomembnejša vprašanja pa socialni sporazum zahteva višjo stopnjo usklajenosti, saj zahteva

soglasje socialnih partnerjev za sprejem določenih aktov, ki so najvišjega pomena za socialne partnerje. Tako je že v uvodu predvideno, da bo soglasje socialnih partnerjev potrebno o temeljnih vprašanjih delovnopravne zakonodaje, zdravstva in pokojninskega zavarovanja ter plačnega sistema v javnem sektorju. Prav tako je že ugodoma posebej izpostavljena ureditev sistema dolgotrajne oskrbe in osebne asistencije, saj kljub temu, da so bile pripravljene že številne delovne različice zakonodajnih rešitev, zakona, ki bi uredil to področje kot del sistema socialnega zavarovanja, še vedno ni. Tudi glede temeljnih vprašanj tega zakona socialni sporazum zahteva soglasje socialnih partnerjev, kar je predvsem tudi posledica vprašanja financiranja tega sistema. Glede ureditve sistema dolgotrajne oskrbe in osebne asistencije je treba izpostaviti tudi rok, ki ga za vložitev v zakonodajni postopek predvideva socialni sporazum, in sicer naj bi bil predlog zakona v zakonodajni postopek vložen še v letu 2015.

2.2. Finance, vzdržan model gospodarskega razvoja in nov zagon investicij

Prvo poglavje socialnega sporazuma je poglavje o finančah, katerega rdeča nit je bila v prvotnem predlogu vlade javnofinančna konsolidacija, ki se je vlekla skozi vsa poglavja socialnega sporazuma. V času pogajanj se je ta del praktično v celoti umaknil vsebinskim vprašanjem, kot eden od ciljev pa predvsem v poglavju o finančah še vedno ostaja, vendar kot cilj, ki naj bi bilo dosežen postopoma. To poglavje vključuje tudi točko o davčni obremenitvi, ki je bila eden trših orehov med pogajanjmi, saj je delodajalska stran zahtevala zavezo vlade, da ta ne bo poviševala davčnih bremen, temveč naj bi jih zniževala. Kompromis je bil najden v zavezi vlade, da v letih 2015 in 2016 ne bo poviševala nominalnih stopenj davkov, taks, prispevkov ipd., niti se ne bodo uvajale nove, izjemi od tega pa sta lahko davek na nepremičnine ter morebitno nujno ukrepanje zaradi spremenjenih makroekonomskih razmer kot posledice višje sile. Hkrati naj bi bila izvedena celovita analiza javnofinančnih bremen in predlog za prestrukturiranje teh. Ob tem pa so med cilji, ki naj jih prestrukturiranje zasleduje, pomembni tudi zagotovitev stabilnega vira financiranja dogovor-

jenih skupnih in javnih potreb, izboljšati dejavnike konkurenčnosti in dviga produktivnosti gospodarstva z varovanjem delovanih mest ter ustvarjanjem novih. Tudi za omenjeno prestrukturiranje javnofinančnih bremen je predvideno soglasje socialnih partnerjev. Z več vidikov, tudi z vidika javnofinančne konsolidacije, sta pomembna tudi dva pomembna elementa, ki se tudi sicer s sindikalne strani večkrat pojavita kot predloga za konsolidacijo javnih financ, in sicer dodatni ukrepi za boj proti sivi ekonomiji in izogibanju plačila dvakov in prispevkov ter spremembe na področju javnega naročanja. Oba sta pomembna tako v smislu dodatnih virov za proračun oziroma prihranke kot tudi v smislu odprave kriterija najnižje cene ter v večji meri vključitve socialnih kriterijev v te postopke, kar je tudi usmeritev novejših evropskih zakonodaj na tem področju.

Pomembna elementa poglavja o finančah sta tudi učinkovitejše upravljanje kapitalskih naložb države, ki naj ob zagotavljanju ustrezne donosnosti zagotavlja tudi druge narodno-gospodarske in socialne cilje države, ter dogovorjeni pogoji za umik države iz lastništva podjetij. Ti naj med drugim zagotovijo razvoj podjetij, ohranitev delovnih mest, ohranitev sedeža v Sloveniji, spoštovanje kolektivnih pogodb, standarda zaposlenih in slovenskega jezika ob pravočasnem vključevanju predstavnikov zaposlenih v te postopke.

Rdeča nit ustvarjanja pogojev za odpiranje kakovostnih delovnih mest in ugodne pogoje za razvoj gospodarstva, vključno z bojem proti socialnemu dampingu, teče tudi skozi poglavje o vzdržnem modelu gospodarskega razvoja. Kot pomembni točki za delavce v tem poglavju pa je poleg dejstva, da so ustrezni pogoji za poslovanje ob ustreznem vodenju podjetij pozitivni tudi za zaposlene, treba izpostaviti še pripravo ukrepov za pospeševanje potrošnje za dvig domačega povpraševanja ter preprečitev veriženj podjetij lastnikov, ki kršijo zakonodajo. Medtem ko je prvo nesporno povezano tudi s kupno močjo in z ravnjo prejemkov državljanov, je drugo odziv na pojav, ki ga v praksi zaznavajo številni organi, pa tudi sindikati, in pomeni izogibanje plačevanja obveznosti do upnikov, med katerimi so žal prepogosto prav zaposleni.

Tretje poglavje je poglavje o novem zagonu investicij, ki nakazuje nekatere dejavnosti in področja, ki naj bi bila v prihodnosti deležna večje pozornosti ter tarča ukrepov za spodbujanje in razvoj teh dejavnosti, vključno z investiranjem za izboljšanje infrastrukture. S tem se nekako nakazujejo nekatera področja, ki naj bi se v Sloveniji tudi v prihodnosti razvijala. Med njimi je, upoštevajoč področja, ki jih pokriva KSS PERGAM, vredno posebej omeniti gozdno lesno verigo, vključno s papirno industrijo, promet in gradbeništvo.

2.3. Javni sektor in zdravstvo

Poglavje o javnem sektorju je pomembno tako z vidika zaposlenih v javnem sektorju kot tudi z vidika uporabnikov storitev javnega sektorja, saj je cilj učinkovit, kakovosten, prijazen in k uporabniku usmerjen javni sektor. Tak pa je lahko zgolj ustrezno stabilno financiranje in organiziran javni sektor s kakovostnim ter dovolj številčnim kadrom, ki tako storitev lahko zagotovi. V smislu slednjega ni predvideno nadaljnje zmanjševanje števila zaposlenih v javnem sektorju, temveč izboljšanje učinkovitosti z razpoložljivimi viri, to pa je mogoče predvsem z boljšim sistemskim upravljanjem s kadri, povezanim na eni strani tako s prenovo sistema plač kot s standardi in z normativi javnih storitev ter ustreznim razvojem kompetenc zaposlenih v javnem sektorju. V zvezi s standardi in normativi javnih storitev je treba poudariti, da teh v določenih delih javnega sektorja še ni (npr. v zdravstvu) ali še niso vzpostavljeni, zato socialni sporazum predvideva njihovo pripravo oziroma postopno uveljavitev, in sicer ob sodelovanju in soglasju socialnih partnerjev. Soglasje socialnih partnerjev se zahteva tudi glede opredelitve načel javnega financiranja, statusne organiziranosti in sprememb, delovnopravnega položaja zaposlenih ter sodelovanja delavcev pri upravljanju in sistemskih možnostih/omejitvah nastopanja javnega sektorja na trgu, ki bi bila lahko predmet morebitne prenove Zakona o zavodih, kot je imel leta 2010 to ambicijo predlog Zakona o negospodarskih javnih službah, ki je bil sicer kasneje opuščen.

Poglavje o zdravstvu je v določeni meri logična izpeljava poglavja o javnem sektorju in poudarja enako dostopnost do varnih, kakovostnih ter uspešnih zdravstvenih storitev. Hkrati

pa daje nastavke za odpravo nekaterih težav, s katerimi se sooča zdravstveni sistem v širšem smislu. V zvezi s tem se predvidevajo razmejitve izvajanja javne in zasebne zdravstvene dejavnosti, spremembe na področju financiranja z ukinitvijo dopolnilnega zdravstvenega zavarovanja z ustrežno nadomestitvijo ter s poudarjanjem večje vloge in odgovornosti ZZSZ za določanje obsega ter standarda pravic. Na drugi strani se večji poudarek namenja razvijanju in spodbujanju preventivnih programov za krepitev splošnega ter poklicnega zdravja in predvsem naslavlja problematiko poklicnih bolezni, ki je v Sloveniji popolnoma zapostavljena. Tako naj bi bil določen postopek registracije poklicnih bolezni in naj bi bili sprejeti ukrepi za njihovo obvladovanje ter preprečevanje, pa tudi za odpravo njihovih posledic. To poglavje predvideva sicer tudi proučitev možnosti krajšanja obdobja plačila nadomestila za bolniško odsotnost, ki gre v breme delodajalca. Pri tem smo sindikati jasno izpostavili, da prevelitev tega bremena na delavca nikakor ne bi bila sprejemljiva, prevelitev tega stroška na javno zdravstvo blagajno pa finančno prav tako ne bi bila vzdržna ob dejstvu, da za zdravstvo namenjamo v primerjavi s številnimi evropskimi državami nižji delež BDP.

2.4. Plače, trg dela in pokojninsko ter invalidsko zavarovanje

Najkrajše, z vidika pomembnosti in dogovorjene vsebine pa nikakor ne najmanj pomembno poglavje socialnega sporazuma, je poglavje o plačah. Skupna zaveza podpisnikov je, da se kolektivne pogodbe dejavnosti ohranijo kot temelj za določanje višine in načina obračuna plač tako v zasebnem kot v javnem sektorju, pri čemer v javnem sektorju kot temelj za to ostajata tudi Zakon o sistemu plač v javnem sektorju ter Kolektivna pogodba za javni sektor. Pogajalcem za kolektivne pogodbe v zasebnem sektorju je v socialnem sporazumu dana usmeritev, da se pri pogajanjih o plačah upoštevata inflacija in del rasti produktivnosti po panogah, rast plač v javnem sektorju pa naj ne bi bila višja kot rast plač v zasebnem sektorju, kar je tudi sicer že nekaj časa praksa. Ob tem poglavju je treba omeniti še vprašanje minimalne plače, ki je socialni sporazum ne omenja. To pa ne pomeni, da ta

vsebinske bo predmet dogovarjanja v letih 2015 in 2016. Sindikalna stran je namreč predlagala spremembo definicije minimalne plače s postopnim izvedenjem dodatkov za manj ugodni delovni čas iz minimalne plače. Ker se delodajalska stran s tem predlogom ni strinjala, je ta vsebina v celoti izveza iz socialnega sporazuma, sindikati pa bomo z aktivnostmi, ki so nam na voljo, skušali doseči uveljavitev svojih predlogov. Ob tem pa smo v KSS PERGAM opozorili na to, da je pri tem treba biti pazljiv, da ne pride do novih anomalij ter da je za preprečitev uravnilovke treba dvigniti tudi ostale plače, da bi ostala vzpostavljena vsaj določena razmerja do minimalne plače. To velja tako za zasebni kot tudi za javni sektor.

Eno pomembnejših poglavij za sindikate v vsakem socialnem sporazumu je poglavje o trgu dela, ki pa je v tem socialnem sporazumu relativno kratko. To je brez dvoma tudi posledica dejstva, da je bila reforma trga dela izvedena leta 2013. Njeni učinki so še predmet analiziranja, če pa bi se pokazala morebitna potreba po spremembah, socialni sporazum za te spremembe zahteva soglasje socialnih partnerjev. Kljub temu pa velja izpostaviti dve ideji, ki sta bili predmet razprav že ob omenjeni reformi trga dela, pa tedaj nista bili sprejeti, socialni sporazum pa predvideva njuno konkretizacijo, in sicer vzpostavitev sklada za odpravnine ter nadgradnja instituta čakanja na delo z možnostjo vključitve instrumentov zavoda za zaposlovanje.

Podobno kot za reformo trga dela velja za reformo pokojninskega in invalidskega zavarovanja, za katerega pa naj bi se do konca leta 2015 pripravila strokovna izhodišča za reformo po letu 2020, katere ključna cilja naj bi bila javnofinančna vzdržnost pokojninskega sistema in dostojne pokojnine. K prvemu cilju naj bi prispevala tudi vzpostavitev demografskega sklada v okviru preoblikovanja KAD.

2.5. Evropska kohezijska politika, kakovosten sistem vzgoje in izobraževanja ter pravna država

Naslednji dve poglavji sta poglavje o izvajanju evropske kohezijske politike in poglavje o kakovostnem sistemu vzgoje ter izobraževanja. Prvo je primarno usmerjeno v vsebine, povezane s krepitvijo socialnega dialoga in vsebin, s katerimi se socialni partnerji

pri svojem delu ter v socialnem dialogu srečujemo. Drugo pa prinaša nekatere pomembne vsebine predvsem za področje izobraževanja, in sicer zlasti za visokega šolstva, ki je soočeno s številnimi težavami, v veliki meri povezanimi s financiranjem. Ker je že nekaj časa v pripravi novi Zakon o visokem šolstvu, socialni sporazum prinaša nekatere pomembne točke, ki jih bo omenjeni predlog moral upoštevati, kot rečeno, vezano predvsem na financiranje, ohranitev standardov in normativov ter dostopnost do brezplačnega študija.

Zadnje vsebinsko poglavje je poglavje o pravni državi, za katerega smo izhodišča pripravili sindikati, in prinaša nekatere rešitve, pomembne za položaj zaposlenih tako v zasebnem kot tudi v javnem sektorju. Prva takšna rešitev je predvidena sprememba Zakona o izvršbi in zavarovanju, s katero naj bi ponovno odpravili možnost, da se z izvršilnim sredstvom poseže pod minimalno plačo. Z vidika varnosti in položaja zaposlenih je na podlagi izkušenj pomembna zaveza, da bodo v prihodnje v primerih prenosov dejavnosti zaradi podelitve koncesije ter prenosov dejavnosti znotraj javnega sektorja upoštevana pravila Zakona o delovnih razmerjih o prevzemu delavcev v primeru spremembe delodajalca zaradi prenosa podjetja. S tovrstnimi težavami so se soočali centri za socialno delo že večkrat, npr. v primerih prenosov pomoči na domu na zasebnike s koncesijo ali ob prevzemu zaposlenih iz upravnih enot, kjer so se vedno zno-

va postavljala vprašanja v zvezi s položajem zaposlenih, ki so to dejavnost do prenosa opravljali.

Tudi to poglavje pa je vsebovalo predlog, ki zaradi nasprotovanja delodajalske strani ni vključen v socialni sporazum. Gre za predlog o spremembi insolvenčne zakonodaje, ki bi zagotovila ugodnejši položaj delavskih terjatev v primerjavi predvsem s položajem upnikov, praviloma bank, ki imajo svoje terjatve zavarovane z zastavnimi pravicami. Tudi to vprašanje bo vsekakor predmet usklajevanj kljub temu, da ni predmet socialnega sporazuma, in glede na zgodbe iz stečajev, ki smo jih imeli tudi v KSS PERGAM možnost spremljati s prve roke, bomo skušali doseči spremembo na tem področju, ki ji je bila sicer vladna stran med pogajanjmi naklonjena.

3. Zaključek

Socialni sporazum za obdobje 2015–2016 je nekoliko krajši od prejšnjih socialnih sporazumov, kar pa ni nujno njegova slabost, saj ob pregledu vsebin preteklih socialnih sporazumov lahko ugotovimo, da so v veliki meri ostali neuresničeni. Socialni sporazum prinaša nekatere zgoraj naštetih pomembnih vsebin za delavce, vključno z dano smerjo iskanja rešitev. Številne od teh so v socialnem sporazumu kot posledica empiričnega zaznavanja težav na terenu, ki so bile kot takšne tudi prepoznane med socialnimi partnerji. Kljub temu, da socialni sporazum nima konkretnih merljivih kazalnikov, na podlagi katerih bi bilo moč preso-
jati

njegovo učinkovitost pri obdobjem spremljanju njegovega uresničevanja, ki je predvideno, pa je njegova vsebina v pretežni meri dovolj konkretna, da bo omogočala sklepanje o tem, ali se njegova vsebina spoštuje in se dosega njegovi cilji.

Obdobje, za katerega je sklenjen socialni sporazum, je relativno kratko in kar nekaj vsebin je bilo vsebovanih že v predhodnih sporazumih. Morda bi bila v primeru, da bi se tisti socialni sporazumi v celoti izvedli, v Sloveniji situacija v zadnjih nekaj letih drugačna. Tako pa mora biti cilj dogovorjene ukrepe izvesti zdaj, v relativno kratkem času, kljub temu, da to pomeni dokaj zahtevno nalogo in bo terjalo tudi kar nekaj navora vseh socialnih partnerjev, da se ukrepi iz sporazuma najprej uzakonijo ter nato še izvedeno v praksi. Kot je KSS PERGAM tvorno sodelovala pri pripravi vsebin za socialni sporazum in pri njegovem usklajevanju, bomo seveda aktivno sodelovali tudi v nadaljnjih postopkih realizacije socialnega sporazuma oziroma pri implementaciji njegovih rešitev.

Jakob Počivavšek
Generalni sekretar
KSS PERGAM



Spoštovani člani sindikata,

V prihodnjih številkih Glasila SINCE007 želimo vzpostaviti rubriko »PISMA BRALCEV«.

Pomembno je, da se sliši tudi vaš glas in da medsebojno delimo naša razmišljanja.

V okviru rubrike imate možnost pisati o razmerah v vašem zavodu, opozoriti na nepravilnosti, podajati pobude in še vse ostalo kar se vam zdi pomembno in bi radi s tem seznanili svoje kolege na CSD po Sloveniji.

Izidi števil so 15. v mesecu, redakcijo zaključujemo dva tedna pred tem – torej bomo v naslednji številki lahko objavili vaša pisma prispela na naslov uredništva (po e-pošti ali z navadno pošto) do 1. 5. 2015.

Navadna pošta: SINCE007

Glasilo Sindikata CSD Slovenije
Tržaška cesta 2
1000 Ljubljana

e-pošta:

glasilo.since07@gmail.com

Pošiljke, prosimo opremite s pripisom »Pisma bralcev« na vidnem mestu.

Uredništvo Glasila SINCE007

CSD LJUBLJANA MOSTE-POLJE



Foto: Nada Mihajlović



Foto: Nada Mihajlović



Marjan Vončina
direktor CSD Ljubljana Moste-polje

Foto: Nada Mihajlović

Leta 2009 ste se preselili v nove prostore. Komentar, kako se počutite v novih prostorih? Katere so prednosti in slabosti?

Prednosti novih prostorov je veliko. Dobili smo zelo dobre pogoje za delo, ravno tako pa smo, kar je zelo pomembno, ohranili lokacijo, ki je v centru Most, kar pomeni, da se dostopnost za uporabnike ni zmanjšala, mislim, da se je celo izboljšala. Tako so novi prostori velik dogodek za CSD Ljubljana Moste-Polje.

Vemo, da ni samo od nas odvisno, vendar ... Kako vidite razvoj, vizijo CSD Ljubljana Moste-Polje v prihodnje?

Mislim, da moramo najprej preživeti krizo, ki je nastala zaradi zmanjševanja števila zaposlenih, pa tudi krizo, ki je nastala zaradi popolnega zastoja na področju inovacij in razvoja. Mislim, da smo zdaj v obdobju »preživetja« in zdi se mi, da nam gre kar dobro. Na posameznih področjih uspemo še vedno ohranjati svoj temeljni (»socialnodelavski«) pristop. Dolgoročno pa razvoj vidim v razvijanju skupnostnih pristopov in da se kot celota produktivno ter ustvarjalno vključimo v napovedane spremembe (deinstitucionalizacija in še nekateri drugi programi, ki bodo evropsko podprti).

Program SVETOVALNICA

Program je namenjen: odraslim posameznikom in parom, mladostnikom in otrokom ter družinam.

Na nas se lahko obrnete ob:

- različnih psihosocialnih stiskah in stiskah ob življenjskih preizkušnjah ter krizah: izguba službe, brezposelnost, materialna stiska, težave v izobraževalnem procesu, ločitev, izguba bližnjega, telesna ali duševna bolezen, nasilje, različne oblike zasvojenosti, težave pri komuniciranju z institucijami;
- težavah v medsebojnih odnosih v družini, v partnerskem odnosu, pri vzgoji otrok, z bivšim partnerjem glede starševskega odnosa in vzgoje otrok, na delovnem mestu ali z ljudmi, ki so vam pomembni, v procesu odraščanja, pri konfliktnih s starši ali sorodniki;
- čustvenih stiskah: tesnoba, strahovi, otožnost, depresivnost, občutki praznine, negotovosti, nemoči in obupa, pomanjkanje samozavesti, nenadzorovani izbruhi jeze, nepredelane zlorabe in travme.

V Svetovalnici Fužine nudimo:

- informiranje in psihosocialno svetovalno pomoč, da dobite ustrezne informacije o možnih oblikah ter virih pomoči in strokovno podporo pri reševanju psihosocialnih težav;
- psihološko svetovanje, da ob podpori svetovalca aktivno sodelujete pri pridobivanju veščin in znanj za bolj uspešno reševanje težavnih življenjskih situacij, pri uresničevanju ciljev ter želenih sprememb in izboljšate samopodobo ter psihično stanje;
- relacijsko družinsko terapijo (<http://zdt.si/>);
- realitetno terapijo (<http://www.drustvo-rt.si/>);
- transakcijsko analizo (<http://sloventa.si/>).

Program KORAK

Program Korak je dnevni center za starejše mladostnike s težavami v odraščanju. Je del skupnostnih programov za mlade Centra za socialno delo Ljubljana Moste-Polje.

Sodelavci kontinuirano intenzivno vodimo, spremljamo in obravnavamo mladostnike ter njihove

starše. Naš cilj je strukturna in funkcionalna reorganizacija socialne mreže oziroma sodelovanje pri oblikovanju ali vzpostavitvi nove socialne mreže. V Program Korak so vključeni starejši mladostniki, ki zaradi težav v odrasčanju doživljajo različne psihosocialne stiske, ki so velikokrat povezane s preteklo izkušnjo eksperimentiranja z drogami, ali pa zaradi njihove slabše socialno-ekonomske situacije.

Vsebina našega dela temelji na vsakodnevnem neformalnem druženju, pogovorih, učenju, kontinuiranem tedenskem izvajanju delavnic (socialnih, ustvarjalnih) in športnih aktivnosti (Kvihtarn'ca, nogomet, namizni tenis, družabne igre), izletih in taborih. Nameni teh dejavnosti so preventivno delovanje, strukturiranje prostega časa, podpora ob doživljanju stisk, reševanje težav, učenje socialnih veščin, krepitev moči, spreminjanje vzorcev vedenj, utrjevanje socialnih vezi in organizacija oz. reorganizacija socialne mreže.

Dnevni center Program Korak je v prostorih Svetovalnice Fužine.

Preglov trg 15

1000 Ljubljana

GSM: 040/777 885

Telefon: 01/ 5206 440

e-pošta: korak.fuzine@siol.net

Dnevni center je odprt od ponedeljka do četrтка od 9:00 do 17:00 in ob petkih od 9:00 do 16:00.

Cona Fužine (center otrok, najstnikov in aktivistov)

Na Preglovmem trgu 12 v povprečnem fužinskem bloku je v pritličju prostor, v katerem združujemo moči mladi (stari od 12 do 25 let) s Fužin in Meta, Mateja ter Katja.

Najpogosteje posedamo na kavču in se pogovarjamo o svetovnih problemih, igramo biljard in ročni nogomet, kuhamo in pečemo, ustvarjamo in se ukvarjamo s športom ali pa gremo na kakšen potep ter si ogledamo kakšno zanimivost. Da ne govorimo o vikend taborih in raznih večjih podvigih ...

A namen te zbirke dejavnosti še zdaleč ni le v preganjanju dolgčasa in učenju novih veščin, ampak predvsem v nujenju varnega ter prijetnega prostora za spoznavanje novih možnosti delovanja, izboljševanje odnosa do samega sebe in drugih, širjenje obzorij ter za sprejemanje novega in drugačnega.

Za podporo in spodbudo smo tu zaposleni socialni delavci ter ostali, ki smo vedno pripravljeni na resen (ali pa malo manj resen) pogovor, če se kakšen fant

ali dekle sreča s stisko oziroma težavo, pri reševanju katere mu prav pride pomoč. Po potrebi pa smo tudi kuharji, hišniki, prevozniki, maškare ... Kaj več o nas pa vam bodo povedali fantje in dekleta sami.

- Namenjeni smo mladim, ki imajo težave s seboj in z okolico (beri: starši, šola, vrstniki, sosedje in ostali naključni mimoidoči), okolica pa z njimi, pa naj bo to prepir doma, ukor pred izključitvijo iz šole, obilica cvetkov ali pa bližnja srečanja s policijo ...
- ... Morda pa jim v življenju le primanjkuje pozornosti in spodbude ter si želijo novih, drugačnih izzivov v dobri družbi.
- Njihovim staršem, ki ne vedo več, kako in kaj.
- Vsem, ki se tako ali drugače srečujejo z mladimi in se želijo z nami pogovoriti oziroma deliti izkušnje.

Program CONA

Preglov trg 12

1000 Ljubljana

tel.: 01/540 08 50, 01/520 64 42

e-pošta: cona.fuzine@siol.net

Obiščete nas lahko od ponedeljka do petka od 9:00 do 17:00 ure.

Smo v pritličnem atrijskem stanovanju na Preglovmem trgu 12 na Fužinah.

Program učno-vzgojne pomoči CENT'R MOST

Smo skupnostni program za mlade, ki deluje kot vsebinska samostojna enota Centra za socialno delo Ljubljana Moste-Polje.

- Tu smo zato, da ti pomagamo;
- ko se nimaš kam dat',
- ko so tvoji dnevi dolgočasni,
- ko ti starši težijo,
- ko ti šola mori,
- ko pogrešaš prijatelje in
- ko se tvoj svet postavi na glavo ...

Kaj lahko počneš pri nas?

Razvijaš svoje sposobnosti pri različnih delavnicah:

- pogovori in socialne igre (se pogovarjamo o drogi, seksu, ljubezni, se igramo ...);
- likovno-kreativne delavnice (rišemo, oblikujemo različne izdelke ...);
- spoznavanje kulture (raziskujemo različne kulture, države, pogledamo film ...);
- športno-igralne dejavnosti (igramo biljard, ročni nogomet, namizni tenis, plavamo, igramo nogomet ...).

Raziskuješ drugačno življenje:

- greš na tabor (preživetveni, doživlajski, mednarodni tabori);
- hodiš na različne izlete;

- prirejaš zanimive piknike;
- se udeležiš pestrih poletnih in zimskih počitnic ...

Nabiraš znanje:

- učiš se brskati po internetu;
- zmaguješ na kvizih;
- z lahkoto opravljaš domače naloge;
- premaguješ učne težave.

K nam prihajajo vsi otroci in mladostniki, ki niso več v vrtcu in še niso upihnili 21 svečk. Prav tako vsi ti, ki se soočajo s socialnimi stiskami in težavami (ekonomska stiska, težave v odraščanju, težave z različnimi vrstami odvisnosti, brezposelnost, nerešeno stanovanjsko vprašanje, etnične manjšine, izrečeni ukrepi na podlagi zakonskih pooblastil ...).

Kje in kdaj se lahko družite z nami?**KJE:**

Center za socialno delo Ljubljana Moste-Polje
Ob Ljubljani 36/A, 1000 Ljubljana

KDAJ:

Od ponedeljka do petka od 9:00
(oz. od 11:00) do 17:00
tel.: 01/ 587 34 37, 040 161 010
faks: 01/ 587 34 44
e-pošta: centrmost-uvp@gov.si

KONTAKTNE OSEBE:

Teja Trkov in Nadja Proselc

20. Seja Predsedstva KSS Pergam

SINCE07, CSD Ljubljana Moste-Polje, po dveh letih in pol strogih varčevalnih ukrepov v javnem sektorju ugotavlja, da se je CSD Ljubljana Moste-Polje znašel v hudi kadrovske krizi. Namesto 1% znižanja števila zaposlenih vsako leto smo na našem CSD v dveh letih in pol zmanjšali število zaposlenih za 7 %.

Natančneje:

- na začetku leta 2015 je stanje naslednje: od začetka veljavnosti varčevalnega ukrepa zmanjševanja zaposlenih za 1 % letno so se tri strokovne delavke (za polni delovni čas) upokojile, en strokovni delavec (za polovični delovni čas) pa je prekinil pogodbo o zaposlitvi – ker en redno zaposleni delavec za polni delovni čas predstavlja na našem CSD 2 % zaposlenih, imamo trenutno 7% znižanje števila zaposlenih;
- pomembno je upoštevati še to, da v letu 2015 CSD ne more zaposliti javnih delavcev, ker Mestna občina Ljubljana ne realizira sofinanciranja programa javnih del, obenem pa v mesecu juniju 2015 CSD izgubi še delovno mesto informatorja (saj ni več prijave na ta evropski projekt).

POSLEDICE:

Nastale kadrovske razmere vse bolj povečujejo obremenjenost delavcev na CSD do skorajšnje nevzdržnosti, kar se kaže tudi v poslabšanju splošnega zdravja, povečanju nezadovoljstva delavcev in zmanjševanju motiviranosti za delo, saj se zaradi nastalih stisk drastično poslabšujejo naši delovni pogoji. Posledično je tako vse bolj ogrožena kakovost našega dela. Zaradi tega na CSD tvegamo izvajanje neustreznih oz. nepopolnih obravnav strank in s tem povečanje tudi njihovega nezadovoljstva.

MNENJE:

Sindikat meni, da je način izvajanja varčevalnih ukrepov ministrstva (MDDSZ) oz. vlade neustrezen. T. i. »mehko odpuščanje« prinaša za različne zavode zelo različne izide: medtem ko se pri nekaterih število zaposlenih niti (še) ni zmanjšalo (ker se nihče ni upokojil), pa se drugi zavodi soočamo s hudo kadrovske krizo. Menimo, da bi morali za izvajanje varčevalnih ukrepov (katerih smiselnost tako in tako postavljamo pod velik vprašaj!) imeti ustreznejša merila, ki bi temeljila na primernih analizah kadrovskega stanja posameznega zavoda, ukrepi pa bi morali slediti standardom in normativom delovnega področja. Glede na to bi lahko sledilo celo povečanje in ne zmanjšanje števila zaposlenih določenega zavoda.*

* Po nam znanih podatkih je bil s strani Skupnosti CSD že v letu 2008 ugotovljen 30% primanjkljaj kadra v socialnem varstvu (na podlagi Kataloga javnih pooblastil, nalog po zakonu in storitev, ki jih izvajajo centri za socialno delo). V primerjavi z evropskim povprečjem je v Sloveniji na število prebivalstva več kot enkrat manj zaposlenih delavcev v socialnem varstvu – natančneje 42 %; to pomeni, da bi za doseganje evropskega povprečja morali zaposliti več kot še enkrat toliko delavcev, kot jih je trenutno zaposlenih (podatek je bil izpostavljen v Poročilu o pogovoru z ministrico za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti dr. Anjo Kopač Mrak, ki ga je 16. 01. 2015 pripravila Komisija za socialno varstvo, delo, zdravstvo in invalide Državnega sveta RS).

PRIČAKOVANJE:

Glede na že kar alarmantno stanje na CSD Ljubljana Moste-Polje in naše izpostavljene argumente sindikat pričakuje, da bo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti RS s potrditvijo primerne kadrovskega načrta ter s potrebnimi soglasji k nadomestnim zaposlitvam ob odhodu delavcev (v pokoj) zagotovilo, da bo število zaposlenih na našem CSD takšno, da bo omogočalo kakovostno opravljanje dela v skladu s poslanstvom stroke socialnega varstva. Zdajšnje stanje tega namreč ne omogoča več.

Obenem je treba resno razmisliti o smiselnosti nadaljevanja takšnega varčevanja na področju socialnega varstva, saj menimo, da smo z njim že prestopili mejo vzdržljivosti. Mi tako ne bomo več zmogli!

Zavedati se je treba, da se bo s podobnimi stiskami in težavami prej ali slej soočil vsak CSD v Sloveniji.

SINDIKAT SINCE07, CSD LJUBLJANA MOSTE-POLJE

Napredovanja

Spoštovani člani in članice,

9. 12. 2014 smo na osnovi sklepa Glavnega odbora Sindikata centrov za socialno delo SINCE07, KSS Pergam, pristopili k podpisu Dogovora o ukrepih za zmanjšanje obsega sredstev za plače in druge stroške dela v javnem sektorju za leto 2015, ki med drugim prinaša tudi določene spremembe na področju napredovanj.

Ukrep, povezan s tem, se glasi: »V letu 2015 javni uslužbenci napredujejo v plačne razrede in nazive, vendar pravico do plače iz naslova napredovanja pridobijo s 1. 12. 2015. Javni uslužbenci, ki v letu 2016 napredujejo v plačne razrede in nazive, pridobijo pravico do plače iz napredovanja s 1. 12. 2016.« Brez dvoma je ravno sprostitev napredovanj največji dosežek sindikatov znotraj tega dogovora, zato je prav, da to v največji možni meri tudi izrabimo. Vsi, ki izpolnjujete predpisane pogoje, poskrbite za to, da v tem letu dejansko končno tudi napredujete.

Napredovanje v plačne razrede je opredeljeno v **Pravilniku o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede** (Uradni list RS, št. 110/08 in 12/15). Kot vemo, so napredovanja v plačne razrede vezana na letne ocene delovne uspešnosti. Javne uslužbenke se oceni najkasneje do 1. marca tekočega leta za preteklo leto. Postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje se izvede do 15. marca vsako leto za javne uslužbenke, ki izpolnijo pogoj 3 let od zadnjega napredovanja. Bodite pozorni, v skladu z v preteklih letih podpisanimi dogovori leti 2011 in 2014 ne štejeta v napredovalno obdobje! Pravilnik določa, da morate ob prvem in drugem napredovanju zbrati najmanj 11 točk, ob tretjem in četrtem najmanj 12 točk in ob petem najmanj 13 točk. Upoštevajo se tri najugodnejše ocene v obdobju od zadnjega napredovanja. Pisno obvestilo o izpolnjevanju pogojev za napredovanje, ki vsebuje število plačnih razredov napredovanja in podatke o plačnem razredu osnovne plače, ter aneks k pogodbi o zaposlitvi, če do napredovanja pride, morata biti javnemu uslužbencu izročena do 30. marca. Glede nazivov pa tudi veste, da so vezani na zbiranje točk, ki jih lahko dosežemo z uspešno končanimi programi strokovnega izobraževanja in dodatnimi strokovnimi deli. Vse to je podrobneje opredeljeno v **Pravilniku o napredovanju strokovnih delavcev in strokovnih sodelavcev na področju socialnega varstva** (Uradni list RS št. 5/95, 33/96, 59/97 in 107/00).

Poleg tega mora imeti delavec opravljen strokovni izpit, od zadnjega napredovanja morajo preteči najmanj štiri leta in mora biti uspešen pri delu (redno napreduje v plačilne razrede). Za pridobitev naziva samostojni svetovalac je treba zbrati 20 točk, za naziv višji svetovalac pa 35 točk. Predlog za napredovanje v naziv lahko podajo delavec sam, direktor ali strokovni svet. Ministrica podeljuje nazive dvakrat letno, in sicer s 1. julijem, če je bil predlog vložen do 30. aprila, in s 1. januarjem, če je bil predlog vložen do 31. oktobra. Lep pozdrav in čim več napredovanj v tem letu vam želi

Predsedstvo Sindikata centrov za socialno delo SINCE07, KSS Pergam.

20. Seja Predsedstva KSS Pergam

Dne 3. 3. 2015 je v sejni sobi KSS Pergam potekala 20. seja Predsedstva KSS Pergam, ki sem se je udeležil kot predstavnik Sindikata CSD Slovenije SINCE07.

Že pred sejo predsedstva nas je predsednik KSS Pergam, dr. Jani Posedi, v pismu obvestil o svoji nameri kandidirati za mesto generalnega direktorja Uprave Republike Slovenije za varno hrano, veterinarstvo in varstvo rastlin na Ministrstvu za kmetijstvo, gozdarstvo in prehrano, hkrati pa je povedal, da ne namera kandidirati za še en mandat na letošnji generalni skupščini. Tudi do zdaj je Jani funkcijo predsednika KSS Pergam opravljal neprofesionalno, saj je bil ves ta čas zaposlen na Veterinarski fakulteti v Ljubljani.

Menjava na tako pomembnem mestu v sindikatu predstavlja nedvomno pomemben dogodek za vse nas in prav je, da ste s tem seznanjeni pravočasno.

Potrebni postopki v zvezi s tem so tako že stekli:

- 3. marca 2015 se je začel postopek evidentiranja kandidatov za funkcijo predsednika KSS Pergam in bo potekal do 3. aprila 2015 (svojega kandidata lahko predlaga tudi naš sindikat, zato, če je kdo zainteresiran ali ima primeren predlog, naj s tem seznani Predsedstvo SINCE07). Na osnovi 29. člena Statuta KSS Pergam lahko kandidata predlaga tudi Predsedstvo KSS Pergam in v skladu s tem smo na 20. seji za kandidata soglasno potrdili dosedanjega generalnega sekretarja Jakoba Počivavška.
- Nato so organi posameznih sindikatov v KSS Pergam dolžni izvesti volitve predsednika KSS Pergam v času od 20. aprila 2015 do 19. junija 2015.
- Generalna skupščina KSS Pergam bo 25. septembra 2015.

Na seji smo bili seznanjeni, kako poteka postopek povezovanja KSS Pergam s Konfederacijo KS90, kar je aktualno že kar nekaj časa.

Prav tako potekajo pogovori o možnosti povezovanja vseh sindikalnih central v Sloveniji. V zvezi s tem nas je predsednik informiral o vsebini sestanka z ZSSS.

*Predsednik
Sindikata centrov za socialno delo SINCE07, KSS Pergam
Perica Radonjič, univ. dipl. psih.*

Povračila, nadomestila in drugi prejemki

Zneski povračil, nadomestil in drugi prejemki po kolektivni pogodbi za negospodarske dejavnosti in kolektivni pogodbi za dejavnost zdravstva in socialnega varstva so (veljajo do sprememb):

1. regres za prehrano med delom (od 1. julija 2014 dalje)
(Uradni list RS, št. 52/2014, 11. 7. 2014, stran 5916)

3,64 EUR na dan

2. povračilo stroškov prevoza na delo in z dela:

- z javnim prevozom **stroški prevoza**
- če ni javnega prevoza, kilometrina
(8 % cene benc. - 95 okt.), od 19. avgusta 2014 (do spremembe cene) dalje (cene dostopne na www.petro.si)

0,1154 EUR/km *

**glede na Uredbo o spremembah in dopolnitvah Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštejejo v davčno osnovo (Uradni list 76/2008, 25. julij 2008, št. 10.904, velja od 1. avgusta 2008), se v davčno osnovo ne vštejejo stroški prevoza do višine 0,18 eura za vsak polni kilometer.*

3. dnevnic za službeno potovanje v RS

(1. julija 2012 dalje), ki traja:

nad 12 ur 16,00 EUR

Če je poravnana celotna prehrana, zaposleni nima pravice do dnevnice. Ob brezplačnem zajtrku se odšteje 20%, ob brezplačnem kosilu oz. večerji pa za vsak obrok 40% vrednosti dnevnice. Dnevnic in regres za prehrano se izključujeta.

4. nadomestilo za ločeno življenje (Uradni list 40/2012, 30. maj 2012):

- višina nadomestila za ločeno življenje znaša **140,54 EUR**

5. povračilo stroškov prenočevanja na službenem potovanju:

znesek predloženega računa za prenočevanje v hotelu, ki ga predhodno odobri delodajalec. Stroški za prenočišče se delavcu povrnejo tudi brez predloženega računa, in sicer v višini zneska, ki predstavlja 30% vrednosti dnevnice. **znesek računa**

6. kilometrina za uporabo lastnega avtomobila v državi:

- z javnim prevozom **znesek računa (EUR/km)**
- kilometrina za občasno uporabo lastnega avtomobila v službene namene znaša 18% cene neosvinčenega 95-oktanskega motornega bencina za prevoženi kilometer; **od 19. avgusta maja 2014** (do spremembe cene) dalje (cene dostopne na www.petro.si)

Kilometrina za uporabo lastnega avtomobila za opravljanje dela iz pogodbe o zaposlitvi znaša 30% cene neosvinčenega 95-oktanskega motornega bencina za prevoženi km.

0,2597 EUR/km *

**glede na Uredbo o spremembah in dopolnitvah Uredbe o višini povračil stroškov v zvezi z delom in drugih dohodkov, ki se ne vštejejo v davčno osnovo (Uradni list 76/2008, 25. julij 2008, str. 10.904, velja od 1. avgusta 2008), se v davčno osnovo ne všteva povračilo stroškov prevoza na službeni poti do višine 0,37 eura za vsak prevoženi kilometer.*

7. terenski dodatek - višina terenskega dodatka znaša dnevno 21 odstotkov dnevnice za službeno potovanje v državi.

**Terenski dodatek in dnevnic se izključujeta.*

3,36 EUR

8. minimalna plača

od 1. januarja 2014 dalje (bruto znesek)

Skladno z objavo Statističnega urada o inflaciji v letu 2013 je znana nova višina minimalne plače v letu 2014, in sicer 789,15 EUR (to je za 5,49 EUR več od minimalne plače v letu 2013). 789,15 EUR

9. osnovna plača za 1. plačni razred za javni sektor

od 1. januarja 2011 dalje

430,80 EUR

10. zjamčena plača od 1. avgusta 2006

(Ur. l. št. 114/2006) dalje

237,73 EUR

11. odpravnina ob upokojitvi

2 povprečni mesečni plači zaposlenega v Republiki Sloveniji za preteklo tri mesece oziroma dve zadnji mesečni plači javnega uslužbenca, če je to zanj ugodneje.

(1) Odpravnina ob odhodu v pokoj znaša dve povprečni mesečni plači zaposlenega v Republiki Sloveniji za preteklo tri mesece oziroma dve zadnji mesečni plači zaposlenega, če je to zanj ugodneje.

(2) Zaposleni je v primeru, ko je delodajalec zanj financiral dokup delovne dobe, upravičen do razlike do višine odpravnine, če so bila sredstva za dokup nižja od odpravnine.

(3) Ne glede na določbo prvega odstavka tega člena zaposlenemu v javnem sektorju ob odhodu v pokoj pripada odpravnina v višini treh povprečnih plač zaposlenega v Republiki Sloveniji za preteklo tri mesece oziroma tri zadnje plače zaposlenega, če je to zanj ugodneje, če se upokoji v dveh mesecih po izpolnitvi minimalnih pogojev za pridobitev pravice do starostne pokojnine v skladu s predpisi, ki urejajo obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje oziroma s posebnimi predpisi, v katerih je urejena pravica do starostne pokojnine.

(4) V primeru, da zaposleni po upokojitvi ponovno sklene delovno razmerje pri delodajalcu v javnem sektorju, mu ob ponovni upokojitvi odpravnina ne pripada.

12. regres za letni dopust za leto 2014 v javnem sektorju

62.b člen Zakona o izvrševanju proračunov RS za leti 2013 in 2014 določa postopek in višino izplačila regresa za letni dopust javnim uslužbencem. Letos bodo regres prejeli javni uslužbenci in funkcionarji, ki so v tem letu v mesecu pred izplačilom uvrščeni v 50. ali nižje plačne razrede, in sicer v naslednjih višinah:

- zaposlenim, uvrščeni do vključno 15. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 692 evrov;
- od 16. do vključno 30. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 484,40 evrov;
- od 31. do vključno 40. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 346 evrov;
- od 41. do vključno 50. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 100 evrov.

Regres za letni dopust se javnim uslužbencem in funkcionarjem izplača pri plači za mesec maj 2014.

13. jubilejne nagrade:

Javnemu uslužbencu pripada jubilejna nagrada v višini:

- za 10 let delovne dobe 288,76 evrov,
- za 20 let delovne dobe 433,13 evrov,
- za 30 let delovne dobe 577,51 evrov.

Jubilejna nagrada se izplača javnemu uslužbencu ob izplačilu plače v naslednjem mesecu po izpolnitvi pogojev. Delovna doba po tem členu je delovna doba, ki jo je javni uslužbenec izpolnil pri delodajalcu v javnem sektorju.

14. solidarnostna pomoč:

Delodajalec je dolžan izplačati javnemu uslužbencu solidarnostno pomoč v višini 577,51 EUR v primerih in po postopku, določenem v kolektivni pogodbi. Do izplačila solidarnostne pomoči je upravičen javni uslužbenec, če njegova osnovna plača v mesecu, ko se je zgodil primer, ne presega oziroma ne bi pressegala višine minimalne plače. V primeru požara in naravne nesreče, kot jih določajo predpisi s področja varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami, omejitve iz prejšnjega stavka ne veljajo. Javni uslužbenec lahko vloži zahtevo za izplačilo solidarnostne pomoči v roku 60 dni od nastanka primera oziroma od trenutka, ko je bil zahtevo zmožen vložiti.

Podatki o zneskih so zgolj informativni. Za morebitne napake ne odgovarjamo.

Spoštovani bralci,

prvo številko, prvega letnika ste zaposleni na CSD po Sloveniji prejeli brezplačno. V veliko veselje bi nam bilo, če bi s tem lahko nadaljevali, vendar nam naša finančna situacija tega v prihodnje ne omogoča. Prilagam naročilnico s katero si boste lahko zagotovili prejemanje Glasila SINCE007 tudi v prihodnje. Člani Sindikata Centrov za socialno delo Slovenije SINCE07, KSS Pergam so upravičeni do brezplačnega prejemanja Glasila SINCE007.

Uredništvo SINCE007

Naročam(o) izvodov Glasila SINCE007, naročilo velja za celoten 1.letnik in za vse naslednje letnike, do preklica .

Naročam izvodov številke 1. letnika Glasila SINCE007.

Ime in priimek (ali naziv pravne osebe):

Naslov naročnika:

Datum: Podpis naročnika:

Letna naročnina prvega letnika Glasila SINCE007 znaša 7,00 EUR, cena posamezne številke pa 2,10 EUR. Letno izide pet števil. Račun bo naročnikom izstavljen pred prejemom prve številke posameznega letnika, oz. pred prejemom posamezne naročene številke.

Naročilnico pošljite na naslov: SINCE007, Glasilo Sindikata CSD Slovenije, Tržaška cesta 2, 1000 Ljubljana, ali na e-naslov: glasilo.since07@gmail.com .

Pristopna izjava

Ime in priimek:

Datum rojstva:

Naslov stalnega bivališča:

Zaposlen-a v:

izjavljam, da se prostovoljno včlanjam v

**Sindikat Centrov za socialno delo
SINCE 07, KSS Pergam.**

S to izjavo sprejemam statutarna določila
Sindikata Centrov za socialno delo SINCE 07, KSS Pergam.

V , dne

podpis:

**KSS Pergam
SINCE 07, Sindikat Centrov za socialno delo
Trg O. F. 014, 1000 Ljubljana**

Izpolnjeno pristopno izjavo pošljite na naslov:

KSS Pergam
SINCE 07, Sindikat Centrov za socialno delo
Trg OF 014, Ljubljana

predsednik: Perica Radonjič, univ. dipl. psih.
Telefon : 051 208 087

sekretar: Tadej Zajec, dipl. upr. org.
Telefon : 051 208 089

Elektronska pošta:
info.since07@gmail.com

Spletna stran:
www.since07.si

Socialni dialog