

ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Dinamika našega gospodarskega in družbenega razvoja ni vse do današnjih dni omogočala, da bi delovna razmerja pri nas trajneje regulirali, to je v zakonski obliki. Morali smo se zadovoljiti z reguliranjem teh razmerij z uredbami in drugimi tako imenovanimi podzakonskimi akti, ki so odsevali razvojno dinamiko in značaj teh razmerij. Z velikimi telesnimi in moralnimi naporimi delavskega razreda in delovnega ljudstva sploh so bili v tem razdobju ustvarjeni osnovni pogoji, predvsem materialna osnova za zgraditev novih družbenih in potemtakem tudi delovnih razmerij — razmerij neposredne socialistične demokracije. Temelj teh razmerij je delavsko samoupravljanje, ki je s sedemletno prakso jasno določilo naravo delovnih razmerij neposrednih proizvajalcev in njihov družbeni položaj.

Temeljne značilnosti teh novih razmerij neposrednih proizvajalcev jasno odseva zakon o delovnih razmerjih. Poudarjene so bile v ekspoziciji, ki ga je ob uveljavitvi tega zakona imel v skupščini tovariš Moma Marković. Če kratko povzamemo njegovo razlago, karakterizirajo delovna razmerja v naših razmerah na sedanji stopnji razvoja:

odprava prvin meznega razmerja in avtonomnosti delovnih kolektivov v reguliranju delovnih razmerij ter delovnih pogojev v podjetju na liniji družbenega usmerjanja gospodarskega razvoja;

značaj osebnega dohodka, ki po svojem nastanku in formiranju nima nobene podobnosti s plačo ali mezdo, ker ne določajo osebnega dohodka državni predpisi, niti se ne določi v naprej s pogodbo z »delodajalcem«, temveč ga realizirajo delavci iz dohodka, ki ga doseže gospodarska organizacija s svojim poslovanjem, ugotovi pa se po osnovah, ki jih v naprej določi sam delovni kolektiv;

nove oblike in organi za ustanavljanje in odpoved delovnih razmerij, ki so usmerjeni v stalnost zaposlitve in popolnejše uresničevanje pravice do dela;

odprava razlike, ki je bila prej med delavci in uslužbenci v gospodarskih organizacijah, in njihova izenačitev kot enakopravnih članov istega delovnega kolektiva.

Po drugi strani pa se niso samo spremenila razmerja delavcev v proizvodnji, temveč se je prav v zvezi in na podlagi tega spremenjenega razmerja spremenil tudi družbeni položaj delavcev sploh. Delavec ne proizvaja in ne upravlja samo delovnih sredstev in proizvodnje, temveč po delovnem kolektivu, ki mu pripada, razpolaga z dohodkom gospodarske organizacije (del dohodka po zadostitvi obveznosti do skupnosti), po zborih proizvajalcev pa sodeluje tudi pri razdelitvi dohodka v okviru družbene skupnosti — od komune do zveze. Pri reguliranju položaja pravic in obveznosti delavcev v delovnem razmerju, o katerih bomo govorili v nadaljnjih razlagi, zakon očitno izhaja iz obrazloženih postavk in načel.

Da bi dosledno izvajali posamezne zakonske določbe in da bi uresničili temeljne zamisli zakona o delovnih razmerjih v celoti, so nujne poprejšnje priprave in premišljeni napor in usiljenosti činiteljev, in to tako tistih, ki bodo neposredno izvajali zakon, kakor tudi tistih, ki bodo vplivali na uresničanje v zakonskih načelih vsebovane politike.

Tu pridejo predvsem v poštev priprave, ki jih morajo izvršiti sami organi upravljanja v gospodarstvu in ki se tičejo formiranja komisij za ustanavljanje in prenehanje delovnega razmerja, sprejem pravil ali pravilnikov, s katerimi se na podlagi zakona in v njegovem okviru regulirajo delovna razmerja in delovni pogoji (tarifni pravilnik, pravilnik o normah, premijski pravilnik, pravilnik o higiensko-tehničnih varstvenih ukrepih pri delu in drugi) po posebnih okoliščinah in posebnostih dela in poslovanja vsake gospodarske organizacije; sem spada tudi formiranje disciplinskih komisij, komisij za določanje delovnih mest, na katerih ni mogoče zaposliti in na katera ni mogoče razporediti žensk in mladine in tako dalje.

Občinski in okrajni ljudski odbori bodo očitno morali okrepiti službe za vprašanja dela in delovnih razmerij ter čim prej formirati arbitražne svete za odločanje o pritožbah

na odpovedi, za odločanje o spornih vprašanjih v zvezi z raznimi pravilniki gospodarske organizacije, kakor tudi za druge podobne primere. Formiranje arbitražnih svetov terja, da zbornice in sindikati pravočasno pripravijo liste svojih zastopnikov.

Zlasti računamo na sodelovanje in zaposlitev sindikata in njegovih organizacij, ker postavlja zakon za mnoga vprašanja iz delovnega razmerja neposredni pogoj, da sodeluje pri odločanju o teh vprašanjih. Zakonske določbe in načela so takega značaja, da terjajo zaposlitev vseh zavednih činiteljev pri izvajanju tako pomembnega zakona.

V nadaljnji razlagi objavljamo daljše izločke važnejših določb zakona o delovnih razmerjih, da bi tako delavce in uslužbence seznanili s pravicami in dolžnostmi, ki izhajajo iz zakona zanje, kot člane gospodarskih organizacij ali delavskega sveta, upravnega odbora in komisij.

NASTOP DELA

Da bi izboljšala strokovne kadre za gospodarstvo, zagotavlja družbena skupnost državljanom z ustreznimi ustanovami poklicno usmeritev.

Poklicna usmeritev nudi posameznikom strokovno pomoč ob izbiri poklica ali obrti ali ob izpopolnjevanju v poklicu in obrti, pri čemer se upoštevajo nagnjenja posameznikov in možnosti ter potrebe gospodarstva.

Temeljna pogoja za nastop dela sta: najmanj 15 let starosti in zdravstvena sposobnost. Nekatere gospodarske organizacije lahko za posamezna delovna mesta (na primer pilotov ali pri podzemeljskem delu in na nekaterih drugih mestih v industriji) predpišejo s svojimi pravili še posebne zdravstvene pogoje, zvezni izvršni svet pa lahko s predpisi premakne starostno mejo za nekatera delovna mesta tudi nad 15 let. Če je sodišče komu s svojo sodbo prepovedalo opravljanje nekega poklica, ga, dokler traja prepoved, ni mogoče zaposliti v tem poklicu.

Delavca, ki stopi prvič na delo ali po dlje kakor 6 mesecev trajajoči prekinitvi ali po spremembi poklica, mora po prej obvezno pregledati zdravnik javne zdravstvene službe.

Delovno razmerje se ustanovi s sporazumom med gospodarsko organizacijo in delavcem. Če se delovno razmerje sklene za določen čas ali na poskušnjo ali s tujim državljanom, mora biti sporazum sklenjen pisмено.

Določila v sporazumu morajo biti v skladu s pravili gospodarske organizacije.

Delovno razmerje za določeno dobo je mogoče ustanoviti samo za sezonska dela in dela, ki trajajo po svoji naravi največ tri mesece.

Delo na poskušnjo ne more trajati dalj kakor 30 dni in ga lahko pretrgata brez odpovedi z navadnim obvestilom tako delavec kakor organizacija.

Razen dela za določeno dobo in dela na poskušnjo je možno tudi občasno delo po posebni pogodbi o začasnem opravljanju dela. Tu ne gre za stalno delovno razmerje, temveč samo za občasno delo oseb, ki imajo sicer neko zasebno dejavnost kot glavni poklic, (n. pr. lastno imetje) — opravljajo pa na temelju pogodbe za organizacijo določena kratkotrajna dela, ali tudi trajnejša dela, za katerih opravljanje pa ni potreben polni delovni čas.

V času dela imajo te osebe pravico na higiensko-tehnično varstvo in na socialno zavarovanje v primeru nesreče pri delu (ki ga plača organizacija) ali poklicna obolenja.

O sprejemu delavca odloča delavski svet podjetja ali ves kolektiv, če nima izvoljenega delavskega sveta. Delavski svet