



MALA SINDIKALNA AKADEMIJA

ORGANIZIRANJE IN VČLANJEVANJE DELAVCEV V SINDIKAT

Predavatelja:

Pavle Vrhovec in mag. Staša Pernat Lesjak

1. DEL

- Predstavitev udeležencev: Delovni list 1 (20 min)
 - Kviz (10 min)

1. Pravni viri organiziranja delavcev
2. Kaj je sindikat
3. Vloga sindikata v družbi

10.00 -10.15 ODMOR

4. Vzroki za upadanje članstva in sodobni izzivi sindikatov
 - Česa nimam, če ni sindikata: Delovni list 2
(delo v skupinah- 30 min)

5. Izzivi sindikatov

PRAVNE PODLAGE

- **MEDNARODNE**

- (OZN) **Splošna deklaracija človekovih pravic** (23. člen): *»vsakdo pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov«*.
 - *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah* (22. člen) in v
 - *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* (8. člen)
- **Zakonodaja EU**
 - Pogodbe o delovanju Evropske unije (2010) – člen 152 – 155
 - Evropska listina temeljnih svoboščin (2000)
- **Svet Evrope**
 - Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (1950)
 - Evropska socialna listina (1961)

- MOD (Sistem mednarodnih standardov dela)
 - Konvencije o temeljnih človekovih pravicah (8)
 - Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic (1948)
 - zagotoviti svobodno ustanavljanje organizacij in njihovo akcijsko svobodo v razmerju do javne oblasti oz. države
 - pravice posameznikov, da ustanavljajo in se včlanjujejo v organizacije (organizacijska svoboda),
 - kolektivne pravice, to je pravice organizacij in njihovih članov (akcijska svoboda)
 - Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja
 - varstvo delavcev pred diskriminacijo pri zaposlovanju zaradi uresničevanja sindikalne svobode,
 - prepoveduje medsebojno vmešavanje delavskih in delodajalskih organizacij in
 - spodbuja razvoj kolektivnega dogovarjanja
 - *ne velja za javne uslužbence v javni upravi (glej: Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev zaposlitve v javnem sektorju)*

- **NACIONALNE**

- USTAVA RS v 76. členu je zapisano, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Ustava ureja tudi pravico do stavke(77. člen).
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, št. 13/1993) daje organizacijsko sindikalno svobodo, ki neposredno ureja ustanavljanje sindikatov.
- Zakonu o stavki (Ur. l. SFRJ, 23/1991)
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006)
- Pravico do sindikalnega delovanja in varstvo sindikalnega zaupnika obravnava še Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/2013) v členih od 203 do 207.

- **KAZENSKI ZAKONIK - KZ-1 (Ur. l. RS, št. 55/2008) v svojem 200. členu obravnava kršitev pravic do sodelovanja pri upravljanju in kršitev sindikalnih pravic:**
 - (1) Kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem uresničevanje pravic do sodelovanja pri upravljanju ali te pravice zlorabi ali ovira njihovo uresničevanje, se kaznuje z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta.
 - (2) Enako se kaznuje, kdor s kršitvijo predpisov ali splošnih aktov prepreči ali onemogoči delavcem svobodno združevanje in sindikalne dejavnosti ali ovira uresničevanje sindikalnih pravic ali prevzame sindikat.

- Svoboda združevanja je temeljna pravica delavca v mednarodnem pravu, na podlagi katere je možen obstoj vseh drugih delavskih pravic.
- Na delovnem mestu svoboda združevanja prevzame obliko pravice delavcev do organiziranja, zaščite njihovih interesov in zaposlitve.
- Iz osnovne pravice do svobode združevanja se širijo ostale pravice: pravica do organiziranja, pravica do kolektivnega dogovarjanja in pravica do stavk.
- Pravica do kolektivnega dogovarjanja je ogrožena brez pravice do stavke. Tudi ta pravica mora biti zaščitena, saj brez nje ni mogoče imeti pristnega kolektivnega dogovarjanja.

**POMEN SINDIKALNEGA
GIBANJA NEKOČ,
DANES IN ZA
PRAVIČNEJŠI JUTRI.**



SINDIKAT

- Delavci se združujejo v sindikat z namenom izpolnitve svojih interesov.
- kolektivno predstavništvo je bolj zaželeno od individualnega dogovarjanja ali enostranske moči menedžmenta.
- organizirano silo, katera daje delavcu oporo v njegovih vsakdanjih nesporazumih z delovodjem

Sindikalni predstavnik

- Ključna vloga v podjetju ali obratu, ki na eni strani deluje kot stična točka med člani in višjim sindikalnim vodstvom ter na drugi strani kot posrednik med delavci in delovodjem, nadzornikom ali vodstvom podjetja.
- V administrativnem pogledu je sindikat vmesni člen med upravo in delavci, in sicer v treh pogledih:
 - na komunikacijski ravni,
 - na ravni skupnih pogajanj in
 - na ravni delavskih pritožb.

[http://](http://www.youtube.com/watch?v=Ly5ZKjjxMNM&list=PLYgLUnaVLh8iqugiRQq1FMtQVtfCUSS75)

www.youtube.com/watch?v=Ly5ZKjjxMNM&list=PLYgLUnaVLh8iqugiRQq1FMtQVtfCUSS75

VLOGA SINDIKATA V DRUŽBI

INDUSTRIJSKI ODNOSI

- To so razmerja med delodajalci, sindikati in državo.
- Sestavljeni so iz celotnega spektra odnosov med zaposlenimi in delodajalci, ki se upravljajo s pomočjo sodelovanja in konflikta.
- V sistem so neposredno vpletene tri strani:
 - Delodajalci: uveljavljajo določene pravice v razmerju do delavcev (zaposlovanje in odpuščanje; selitev, zapiranje, združevanje tovarn; uvajanje tehnoloških sprememb)
 - Delavci: prizadevanja za izboljšanje pogojev zaposlitve, razreševanje njihovih problemov, sodelovanje pri upravljanju, združevanje v sindikat za zastopanje njihovih interesov v razmerju do uprave ter za pomoč od sindikatov;
 - Vlada: vpliv na odnose z zakoni, sporazumi, sodnimi odločbami. Vlogo ima tudi kot delodajalec v javnem sektorju.

Odgovornost do socialne države

- 2. člen Ustave RS: Slovenija je pravna in socialna država.
- Načelo socialne države: skrb za socialne potrebe in interese posameznikov s ciljem zagotovitve človekovega dostojanstva in pogojev za osebni razvoj.
- Cilji socialne države:
 1. revnim zagotoviti minimalna sredstva za življenje,
 2. skrb za zmanjšanje socialnih razlik,
 3. organizirati sisteme socialne varnosti.
- Vloga sindikata: nadzorna, spremlja kakšna je raven socialne varnosti in kako se uresničuje.

Upadanje članstva – strukturni vzroki

- Premik v strukturi delovne sile od predelovalne industrije k storitvam.
- Povečanje števila malih in srednjih podjetij ter ugašanje velikih podjetij.
- Porast zaposlitev v negotovih oblikah dela.
- Nezainteresiranost mladih za sindikate.
- Pravice, ki jih je izbral sindikat, veljajo za vse delavce.
- Stečaji, prestrukturiranje podjetij, porast tujega lastništva podjetij.

Največji vpliv na upadanje sindikalnega članstva: neoliberalizem in globalizacija

- Neoliberalizem – tri glavne značilnosti:
 - Trgi so vsemogočni in lahko uredijo vse.
 - Socialna država ovira posameznikovo svobodo in samostojnost.
 - Poudarjanje posameznika namesto skupnosti (solidarnost).
- Neoliberalne vrednote:
 - Spodbujanje tekmovanja med posamezniki.
 - Spodbujanje tekmovanja med podjetji in sektorji.
 - Povečevanje uspehov posameznikov.
 - Glavni kriterij za vse je denar.
 - Delo in ljudje so blago.

- Posledice neoliberalizma:
 - Oslabitev položaja delavcev in okrepitev položaja lastnikov kapitala.
 - Neomejena moč finančnih trgov, ki služijo interesom finančnih in poslovnih elit.
 - Čedalje večja neenakost v posameznih državah in v svetu.
 - Upadanje števila članov v sindikatih.
- Neoliberalizem zagovarja državno in svetovno ureditev v korist bogate manjšine.

Globalizacija

- Odprla je državne meje za kapital, podjetja in storitve, zaprla za ljudi.
- Produktivnost je zamenjala s konkurenčnostjo.
- Moto globalizacije: *proizvesti čim ceneje, prodati čim dražje.*
- Posledice globalizacije za sindikate:
 - Znižuje jim pogajalsko moč zaradi konkurenčnosti.
 - Znižuje jim pogajalsko moč zaradi stalne grožnje po selitvi proizvodnje v države s cenejšo delovno silo.
 - Zaradi stalne grožnje po selitvi podjetij v druge države so se prioritete delavcev spremenile: dostojno plačo je zamenjala ohranitev delovnega mesta.

Odzivi sindikatov na upadanje članstva

- Postavitev ciljev in izdelava strategij za včlanjevanje.
- Osredotočenje na različne in nove skupine delavcev na trgu dela (mladi, ženske, zaposleni v negotovih oblikah dela, migranti, mala podjetja, itd.)
- Združevanje sindikatov znotraj sindikalnih central in združevanje sindikalnih central.
- Uporaba interneta in modernih komunikacijskih naprav za kampanjo včlanjevanja v sindikate.
- Reformiranje pogajalskega dnevnega reda (usklajevanje delovnega in družinskega življenja, razporeditev delovnega časa, usposabljanje in preusposabljanje, itd.)
- Primera dobre prakse: SIPTU, Baltska akademija

Vrste organiziranja sindikatov

- Dva načina: navpična in vodoravna povezava sindikatov.
 - Navpična: delavci se najprej združujejo v temeljne oblike sindikata, nato pa po istih načelih v okviru občine, regije ali države ter tudi na mednarodnem področju.
 - Vodoravna: delavci in uslužbenci se povezujejo po teritorialnem načelu v obliki konfederacij na različnih ravneh v okviru države in tudi na mednarodnem področju

IZZIVI SINDIKATOV

- Sindikalni pluralizem
- Sindikalni pluralizem pomeni obstoj več samostojnih sindikalnih konfederacij, panožnih sindikatov, regionalnih sindikatov ali pa podjetniških sindikatov.
 - Vzroki: ideološke razlike, povezanost sindikatov s političnimi strankami, tradicionalna organiziranost, ki izhaja iz zgodovine sindikalnega gibanja.
 - Tradicionalna organiziranost: kategorialna v Skandinavskih državah, beli in plavi ovratniki.
 - Ideološke razlike in povezanost s političnimi strankami: mediteranske države (poseben primer sta Združeno kraljestvo in Avstrija).
 - Ideološke razlike: države Srednje in Vzhodne Evrope: „stari“, prenovljeni sindikati in novi, novo ustanovljeni sindikati po padcu berlinskega zidu.

- Priskledništvo
- Priskledniki so ljudje, ki se izogibajo plačilu za zadeve, ker so te „neizključljive – na voljo so vsem, ne glede na to ali so zanje plačali ali ne.
- Odziv sindikatov:
 - regulativne rešitve (vsak ki ima koristi od sindikalnih storitev mora obvezno prispevati k pokritju stroškov zagotavljanja teh storitev), primer Italija, Švedska, Črna Gora)
 - tržne rešitve (prepričevanje delavcev, da sindikati ponujamo storitve, ki jih nečlani nimajo in je zanje vredno plačati)

- **Samoumevnost**
- Delavci po navadi jemljejo pravice, ki jih uživajo za samoumevne. Delavske in socialne pravice niso samoumevne ampak so rezultat dolgoletnega sindikalnega boja.
- Naj spomnimo na nekatere dosežke ZSSS:
 - Prva kolektivna pogodba v zgodovini države in sistem KP;
 - Uvedba sodelovanja delavcev pri upravljanju podjetij;
 - Ohranitev medgeneracijske solidarnosti v pokojninskem sistemu;
 - Sprejem zakona o varnosti in zdravju pri delu;
 - Sprejem zakona o delovnih razmerjih;
 - Preprečitev uvedbe enotne davčne stopnje;
 - Sprejem zakona o udeležbi pri dobičku;
 - Uvedba dvostopenjskega davka na dodano vrednost;
 - Ohranitev medgeneracijske vzajemnosti v dopolnilnem zdravstvenem zavarovanju in preprečitev znižanja bolniških nadomestil;
 - Organiziranje referendumov o pokojninski reformi, škodljivi za delavke in delavce;
 - Sodelovanje pri referendumu proti „malemu delu“.

SE VIDIMO NA 2. DELU SEMINARJA

12. 2. 2014

- Zakaj biti član sindikata
 - Servisni in organizacijski model
- Kako pridobivamo nove člane: Delovni list 3 (delo v dvojicah)
 - Pristopi k včlanjevanju
- Preizkusimo se v pridobivanju članov: Delovni list 4 (Igra vlog)
 - Protisindikalno delovanje delodajalcev
 - Primeri odzivov sindikatov
- Kako bo ukrepal sindikat: Delovni list 4 (delo v skupinah)