



MALA SINDIKALNA AKADEMIJA

ORGANIZIRANJE IN VČLANJEVANJE DELAVCEV V SINDIKAT

Predavatelja:

Pavle Vrhovec in mag. Staša Pernat Lesjak

2. DEL

1. Zakaj biti član sindikata
2. Servisni in organizacijski model
 - Delovni list 3 (delo v dvojicah) : Kako pridobivamo nove člane

10.00 -10.15 ODMOR

3. Pristopi k včlanjevanju
 - Delovni list 4 (Igra vlog): Včlanimo sodelavca
4. Protisindikalno delovanje delodajalcev
5. Primeri odzivov sindikatov
 - Delovni list 5 (delo v skupinah): Kako bo ukrepal sindikat
 - Popravi svoj kviz

Zakaj biti član sindikata?

*Ko so nacisti prišli po komuniste,
sem molčal; nisem bil komunist.*

*Ko so zaprli socialne demokrate,
Sem molčal; nisem bil socialni demokrat.*

*Ko so prišli po sindikaliste,
Sem molčal; nisem bil član sindikata.*

*Ko so prišli pome,
ni bilo nikogar več ki bi spregovoril zame.*

Martin Niemöller (1976)



Nekaj dejstev o prednostih vključenosti v sindikat

1. Ker so sindikalne pravice tudi temeljne človekove pravice, podpiraš razvoj in etični ter moralni napredek človeštva;
2. S sindikatom nikoli nisi sam, sindikat stoji ob tebi in za teboj, sindikat je tvoj zaščitnik in upora;
3. Prizadevaš si za boljše plače in druge materialne pravice, ki prispevajo k dostojnemu delu in ohranjajo dostojanstvo vsakega posameznika;
4. Prizadevaš si za boljše pogoje dela, boljše zdravje in varnost na delovnem mestu, kar dviguje standard družbe in krepi medsebojne odnose;
5. Imaš dostop do strokovnega izobraževanja, usposabljanja in izpopolnjevanja;
6. Prizadevaš si za enake možnosti za vse;
7. Preko organiziranosti krepiš pogajalsko moč;
8. Preko sindikata imaš dostop do skupnega odločanja in vpliva na javne politike;
9. Članstvo v sindikatu je svojevrstno zavarovanje, je zavarovanje človekove eksistence in njegovega etosa v sodobnem svetu številik;
10. Deležen si brezplačne delovnopravne pomoči in podpore ter zastopanja v sodnih sporih;
11. Od objektov postanemo subjekti;
- 12. Članstvo v sindikatu – investicija v prihodnost.**



Kakšna bi bila raven delavskih pravic brez sindikatov

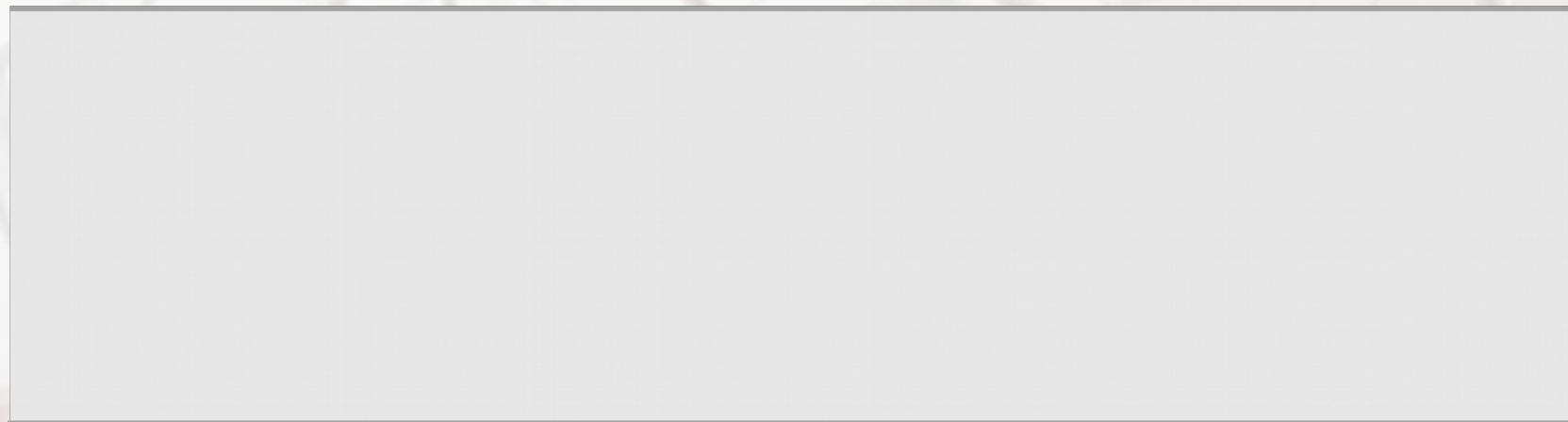
NE BI IMELI VEČ

Povračila za prevoz na delo in i

Regresa za letni dopust

Regresa za prehrano

Dodatka za delovno dobo



Servisni ali organiziran sindikat?

- **Servisni sindikat:** člani plačujejo članarino v zameno za storitve. Te dobivajo samo člani sindikata in to je prednost, ki jo imajo v primerjavi z nečlani sindikata. Člani sindikata se ne čutijo, da so del rešitve problema in kličejo sindikat le takrat, ko je treba problem razrešiti.
- **Organiziran sindikat:** vsi člani so aktivni, sami iščejo načine razreševanja problemov, sodelujejo v industrijskih akcijah. Član je v središču sindikalnega zanimanja, sindikalni zaupnik stalno preverja njegove interese in potrebe. Član sodeluje pri reševanju problema in s tem prevzema odgovornost za dobre ali slabe posledice. Člani se z organiziranim sindikatom poistovetijo.



Delovni list 3: Kako pridobivamo nove člane

Pristopi k včlanjevanju

Zakaj se delavec pridruži sindikatu?

- občutek pravičnosti ali nepravičnosti;
- poseben (tudi osebni) problem, za katerega želi, da se ga razreši;
 - v preteklosti je že bil povezan s sindikatom;
- želi, da se sliši njegov glas, da je spoštovan pri delu in da uživa
 - dostojanstvo pri delu;
- je že aktiven v drugih skupinah ali v skupnosti.

Zakaj se delavec še ni pridružil sindikatu?

- pravice, ki jih doseže sindikat, veljajo za vse, tudi za nečlane sindikata;
 - ni bil vprašan če bi postal član sindikata;
 - bojazen, da se bo izpostavil;
 - ob delu nima dovolj časa za druge obveznosti;
 - ni dovolj samozavesten, da bi se včlanil;
- ima občutek, da ima premalo znanja ali sposobnosti za sindikat;
 - ure sestankov ali srečanj so zanj neustrezne.

Nekaj splošnih opomb

- Postavitev realnih ciljev, za koliko bomo povečali članstvo.
- Kje bomo včlanjevali?
- Oblikovanje strategije včlanjevanja.
- Kakšno sporočilo bomo posredovali delavcu, ki ga želimo včlaniti?
- Osebni pogovor je najpomembnejši.
- Kako včlanjujemo tam, kje še ni nobenega člana sindikata?

<http://www.youtube.com/watch?v=iewSJ6nTEv4>

PRIMER: 10 stopenjska krepitev delovanja sindikata

1. IDENTIFICIRAJTE DELOVNO OKOLJE IN CILJNE SKUPINE

- Preučite svoje delovno okolje: kakšni so pogoji dela, kakšne vrste zaposlitvenih pogodb imajo delavci, kako je z varnostjo in zdravjem pri delu, kakšna je poslovna strategija podjetja/zavoda, kakšni so poslovni rezultati, kakšna je struktura zaposlenih, s kakšnimi težavami se delavci vse srečujejo, kaj pričakujejo od sindikata, itd.

2. PREUČITE OBSTOJEČE PRAVICE

- Analizirajte pravne okvire delovanja vašega podjetja, zakonske podlage vaših pravic; preučite kolektivno pogodbo, če obstaja v vaši dejavnosti, itd.

3. RAZIŠČITE POMANJKLJIVOSTI ZAŠČITE DELAVCEV

- Zapišite si probleme s katerimi se delavci srečujejo in možne rešitve. K oblikovanju analize problemov in iskanju možnih rešitev ter ukrepov poskušajte povabiti širi krog zaposlenih.

4. ZAGOTOVITE SPOŠTOVANJE ZAKONODAJE

- Zapišite zahteve za odpravo kršitev, pozovite pristojne, da delujejo v skladu z zakonodajo. V kolikor ne morete zagotoviti spoštovanje pravic delavcev, se obrnite na pristojne inšpekcijske službe in na višje sindikalne strukture.

5. POVEŽITE SE S ŠIRŠO SINDIKALNO STRUKTURO IN SKUPNOSTJO

- Preko povezovanja si pridobite potrebne informacije za uspešno delovanje znotraj delovnega okolja, poiščite primere dobrih praks, preučite možnost vključevanja drugih struktur in akterjev. Naredite si graf potencialnih akterjev (ostali sindikati, družinski člani, ostali zaposleni, lokalne oblasti, izobraževalne institucije, poslovni partnerji, naročniki, kupci, interesne skupine, mediji, itd.)

6. INFORMIRAJTE

- Poskrbite za informiranje zaposlenih (pisno in ustno) o njihovih pravicah, o pomenu sindikata, o delu sindikata,... Informacije so veliko krat ključne pri mobilizaciji delavcev in pri izvajanju uspešnih sindikalnih akcij. Pripravite si načrt kampanje (sporočila naj bodo kratka in jedrnata, organizirajte mrežo sodelavcev, bodite odzivni in odprti za komunikacijo z zaposlenimi in vodstvom,...)

7. ORGANIZIRAJTE IZOBRAŽEVANJE / USPOSABLJANJE

- Pomembno je, da imajo delavci prave informacije in da širijo svoje znanje ter ozaveščenost. Organizirajte jim seminar s pomočjo zunanjih strokovnjakov, sindikalne mreže izobraževalcev,... Pripravite program seminarja, preučite kakšne vsebine so potrebne in izračunajte potencialne stroške in možne načine izvedbe takšnega ukrepa.

8. OKREPITE SOCIALNI DIALOG Z DELODAJALCEM

- Poskušajte sodelovati z vodstvom, delodajalcem vendar ne na škodo zaposlenih. Delodajalcu morate dati vedeti, da je sindikat lahko dober partner, ki skrbi za usklajeno delovanje zaposlenih in vodstvenih struktur. Obe strani si morata prizadevati za graditev zaupanja in sodelovanja ter biti pripravljeni sklepati kompromise.

9. ORGANIZIRANJE DEJAVNOSTI ZA RANLJIVE SKUPINE (MLADI, ŽENSKE, MIGRANTI, INVALIDI)

- Temelj našega delovanja mora biti zagotavljanje enakosti vseh. Ker so ranljive skupine najpogosteje zapostavljene in se mnogokrat srečujejo s specifičnimi težavami, je potrebo za njih imeti posebno skrb.

10. POSKRbite ZA PRAVNO POMOČ

- Nudenje pravne pomoči je velikega pomena za člane sindikatov in dober argument pri včlanjevanju. Preučite možnosti za dolgoročno sodelovanje s pravniki.

Ciljne skupine za včlanjevanje

- zaposleni, a še neorganizirani delavci;
- mladi (mladi delavci in bodoči delavci);
- ženske;
- zaposleni za določen čas, agencijski delavci in zaposleni v drugih negotovih oblikah dela;
- delavci migranti;
- člani drugih sindikalnih organizacij;
- upokojeanci

Načela organiziranja

- Kampanjo organiziranja je treba graditi na strategiji.
- Komuniciranje z delavci.
- Razvijati in obdržati je treba aktivnost članstva.
- Prepoznavanje dejanskih problemov na delovnem mestu.
- Vrednotenje kampanje organiziranja.

Prepoznavanje potreb delavcev

Delavci se včlanjujejo v sindikat iz različnih razlogov. Ti so med drugimi lahko:

- osebni interesi,
- razreševanje določenih osebnih problemov,
- povečanje moči in vpliva na svoje delovno okolje,
- občutek varnosti v veliki organizaciji.

Pristop k delavcu

Tisti, ki včlanjujemo moramo iz pogovora z delavcem dobiti naslednje informacije:

- več moramo izvedeti o samem delavcu,
- več moramo izvedeti o njegovem delovnem mestu in pogojih v katerih dela,
- prepoznati moramo probleme, ki ga tarejo in možne rešitve,
- pridobiti moramo zaupanje delavca,
- oceniti moramo njegov odnos do sindikata,
- seznaniti moramo delavca s sindikatom in organiziranjem,
- prepoznati moramo potencialne vodje in aktiviste.

Predvsem pa moramo biti iskreni!

Osebni stik

Pomembno je, da:

- poskušamo opraviti pogovor z delavcem na njegovem delovnem mestu, če to ni mogoče pa izven delovnega mesta,
- ga poslušamo: vzpostaviti moramo odnos razumevanja in postavljati prava vprašanja, se ne samo seznaniti z njegovimi problemi ampak se pogovoriti tudi o možnih rešitvah,
- mu predstavimo sindikat: kako mu sindikat lahko pomaga, če si ne more sam; ga seznaniti s pogledom uprave na sindikat in o možnih posledicah ter katere so prednosti članstva v sindikatu,
- ocenimo razpoloženje delavca do sindikata, da bi izvedeli, kakšno je njegovo mnenje o sindikatu in ali podpira naše aktivnosti.

Planiranje delovnih mest

Plan delovnih mest v podjetju ali ustanovi pomeni:

- ugotoviti skupno število delavcev,
- razdeliti to skupno število po posameznih oddelkih,
- si narediti časovni plan, kdaj bomo koga obiskali,
- razmisliti, kdo bi bil lahko v posameznem oddelku vodja ali sindikalni aktivist.

Delavce razvrstimo v skupine po naslednjih kriterijih:

- člani sindikata,
- delavci, naklonjeni sindikatu, vendar pa niso člani,
- neodločni delavci,
- delavci, ki niso naklonjeni sindikatu, vendar pa tolerirajo njegovo delo,
- delavci, ki so absolutno proti sindikatu in delujejo proti njemu.

Ohranimo člane aktivne

Problemi, ki preprečujejo, da bi bili člani aktivni:

- sestanki sindikata so dolgi in dolgočasni;
- člani redko storijo kaj drugega, kot pa da poslušajo sindikalne vodje, kako govorijo;
- majhna klika v organizaciji ima vso moč in ne opogumlja ostale, da bi se vključili,
- člani niso cenjeni oziroma spoštovani in se jim nikoli nismo zahvalili ali pohvalili za delo, ki so ga opravili,
- člani se počutijo nekoristne ali onemogočene,
- sindikat nima projektov, v katere bi člani lahko bili vključeni,
- člani imajo občutek, da nimajo nič od sindikata.

Člani so običajno motivirani:

- s počutjem, da jih sindikalna organizacija ceni oziroma spoštuje in da ceni njihov prispevek;
- s priložnostmi, da se naučijo novih veščin ali dobijo izobraževanje o zadevah, ki jih zanimajo;
- s sodelovanjem pri aktivnostih oziroma pri reševanju problemov, ki bodo izboljšali njihovo življenje ali pa življenje njihovih družin in skupnosti;
- z občutkom, da so del skupine oziroma tima;
- z aktivnostmi, ki jih zabavajo ali pa pomenijo dodano vrednost k njihovemu družbenemu življenju;
- z nagradami v smislu njihovega statusa, osebnega razvoja ali dostopa do zaposlitvenih možnosti.

Delovni list 4: Preizkusimo se v pridobivanju članov

Protisindikalno delovanje

Negativne delodajalske taktike v ZDA in VB

Sindikati predstavljajo moteči element pri mnogih delodajalcih. Tisti, ki v svojem podjetju ne želijo imeti organiziran sindikat ali želijo, da bi bil čim manj vpliven, se poslužujejo različnih negativnih praks:

- Zasipajo zaposlene s protisindikalno propagando, po pošti zaposlenim in njihovim družinam pošiljajo propagandni material. Ta propaganda ni nujno resnična.
- Dodelijo nadzorne delavce, da izvajajo dnevne pogovore z delavci, ki so naklonjeni sindikatu.
- Prepovejo vstop na zemljišče podjetja vsem sindikalnim organizatorjem, ki niso v podjetju zaposleni.
- Izvajajo prisilne sestanke za delavce na delovnem mestu. Na teh obveznih in zavezujočih sestankih nadzorniki goreče prepričujejo delavce, kakšna katastrofa se bo zgodila, če bodo vstopili v sindikat.
- Obljubljajo jim boljše razmere, če v podjetju ne ustanovijo sindikata.

Najpogostejši ukrepi delodajalca, da bi preprečil organiziranje delavcev v Sloveniji so:

- šikaniranje, mobing
- onemogočanje širjenja sindikalne literature in obveščanja,
- najem detektiva,
- sprememba delovnega mesta zaposlenega, ki simpatizira s sindikatom, v bolj oddaljen kraj dela,
- ignoriranje ustanovljenega sindikata v podjetju,
- prepričevanje zaposlenih, da se izčlanijo iz sindikata,
- neformalni pritiski,
- grožnje na štiri oči,
- drugačno obravnavanje sindikalistov (npr. da ni napredovanja),
- manipulacije (glede plačevanja članarine, negativne misli),
- lansiranje govoric, da je to slabo za podjetje, da se lahko vse dogovorijo znotraj itd.

- V Sloveniji poznamo tudi pojav t.i. "**rumenih sindikatov**", kjer delodajalec sam ustanovi sindikat, določi njegovo vodstvo ter popolnoma nadzoruje njegovo delo.
- Mnogokrat člani takšnega sindikata sploh ne vedo, da v resnici ne zastopa interesov članstva, temveč zagovarja le interese vodstva.
- V večini primerov je takšen sindikat bolj podoben društvu, ki se ukvarja z zabavo, druženjem zaposlenih, prirejanjem izletov ter ponuja raznorazne ugodnosti, ki so po večini še subvencionirane s strani podjetja. Žal pa ne opravlja nikakršne regulative in nadzora, ki je v interesu zaposlenih.

Strategije izogibanja sindikatov

- **Strategija zatiranja**

- gre za preprečitev oziroma sabotažo kakršnihkoli pričakovanih poskusov sindikalnega organiziranja oziroma priznavanja sindikata. Strategija temelji na zastraševanju in ustvarjanju delovne klime polne strahu, nesproščenosti in tesnobe. Najbolj očitni ukrepi so odpuščanje, ustvarjanje presežnih delavcev, disciplinski postopki in ostale oblike groženj ter pritiskov na zaposlitveni status delavcev.

- **Strategija zamenjave**

- Delodajalec si prizadeva ustvariti delovno okolje »brez problemov«, kjer poskuša nadomestiti potencialno vlogo sindikata in pokazati, da ni potrebe po sindikalni organiziranosti zaposlenih.

Primeri odzivov sindikatov

Stopenjsko reševanje konfliktov:

1. mirni načini reševanja sporov:

- a) pomirjevanje ali mediacija,
- b) razsodništvo ali arbitraža.

2. borbeni načini reševanja sporov:

- c) stavka
- d) Izprtje

Delovni list 4: Kako bo ukrepal sindikat

Popravi svoj kviz!



VSO SREČO IN USPEŠNO PRIDOBIVANJE NOVIH ČLANOV

DRŽIMO SKUPAJ!

