



MALA SINDIKALNA AKADEMIJA

ORGANIZIRANJE IN VČLANJEVANJE DELAVCEV V SINDIKAT

Predavatelja:

Pavle Vrhovec in mag. Staša Pernat Lesjak

Program

– Kviz (5min)

1. Pravni viri organiziranja delavcev
2. Vloga sindikata v družbi
3. Vzroki za upadanje članstva in sodobni izzivi sindikatov
4. Izzivi sindikatov

10.45 -11.00 ODMOR

5. Kaj je sindikat
6. Zakaj biti član sindikata
Delavnica (delo v skupinah): Česa nimamo, če ni sindikata
7. Servisni in organizacijski model
8. Pristopi k včlanjevanju
Delavnica (delo v dvojicah): Kako pridobivamo nove člane
9. Protisindikhalno delovanje delodajalcev

– Popravi svoj kviz

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.

- 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 zaščiten, saj brez nje ni mogoče imeti pristnega kolektivnega dogovarjanja.



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“.



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)



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/zavodu, 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.



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

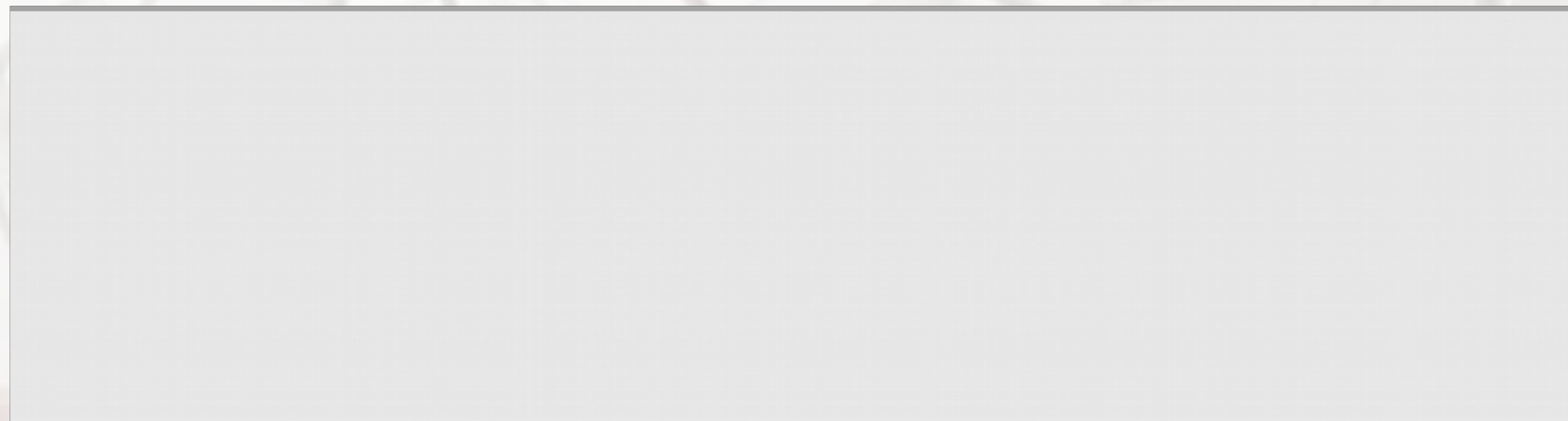
NE BI IMELI VEČ

Povračila za prevoz na delo in i

Regresa za letni dopust

Regresa za prehrano

Dodatka za delovno dobo







DELAVNICA

Delovni list 2

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.

Servisni sindikat:	Organizirani sindikat:
Na sindikat gledajo delavci kot na nekaj zunanjega. Sindikat vstopa v podjetje, da poveča število članov ali razreši probleme.	Člani so nosilci sindikalnih aktivnosti in izvajajo kampanjo za včlanjevanje.
Sindikat pove članom, kako lahko razrešijo probleme.	Člani prepoznajo lastne probleme in se organizirajo, da bi jih skupaj razrešili.
Sindikat računa na delodajalca, da bo sindikalnim poverjenikom preskrbel sezname zaposlenih delavcev.	Imena in informacije zagotovijo delavci sami – preslikavanje delovnega mesta na katerem dela delavec in njegov osebni položaj sta ključna.
Sindikalni profesionalci hladno nagovarjajo delavce (ki tega niso pričakovali) naj vstopijo v sindikat.	Sindikat vzpostavi začetne stike z delavci in poišče naravne voditelje v delovnih sredinah za pomoč pri organiziranju in včlanjevanju.
Računa se na zaposlene v sindikatih na višjih ravneh, da bodo včlanjevali in razreševali probleme.	V podjetju ali ustanovi se oblikuje interni organizacijski odbor, delavce se spodbuja k izgradnji sindikata prek načina organiziranja »eden na enega«.
Na včlanjevanje gleda kot na ločeno dejavnost.	Včlanjevanje in organiziranje sta združena.
Dosegli smo sicer rezultate, vendar so po navadi kratkoročni.	Rezultati se dosežajo s pomočjo stalnih prizadevanj – bolj verjetno je, da bodo trajni.
Sindikat je kriv, kadar ni dosegel za člana ugodnega rezultata.	Člani sodelujejo pri odločitvah in razrešujejo probleme skupaj s sindikalnimi voditelji.
Člani se pritožujejo, da plačujejo članarino, sindikat pa ne dela ničesar.	Člani dajo pristen prispevek sindikatu in se istovetijo z njim. Napad na sindikat je napad na njih osebno.
Sindikalni zaupniki zamerijo članom, ker ne prihajajo na sestanke ali pa ne sodelujejo.	Člani prihajajo na sestanke, saj je podoba sindikata pozitivna in aktivna.
Uprava podjetja deluje, sindikat pa na to delovanje reagira in je zaradi tega vedno v defenzivi.	Sindikat ima svoj lastni dnevni red problemov, ki jih je treba razrešiti, člani so vpleteni v to in s tem se odnos do menedžmenta ohranja v ravnotežju.

Mi povemo delavcem, zakaj se morajo včlaniti.	Postavljamo vprašanja, ki silijo ljudi v razmišljanje in jim pomagajo pri njihovi odločitvi, da če bodo v sindikatu, jim bo to pomagalo zadovoljiti njihove potrebe.
Mi prosimo delavce, da bi bili sindikalni predstavniki in nihče noče imeti te vloge.	Zaprosili smo nekoga, da se pogovori s petimi delavci v njegovem okolju in razdeli anketo o tem, kdo bi bil njihov predstavnik.

Dobimo izvoljenega sindikalnega predstavnika in potem porabimo dve leti, ko ga skušamo odstavit.	Ocenjujemo tiste, ki so potencialni aktivisti. Dajemo jim majhne naloge in če jih bodo dobro opravili, jim bomo dali večje naloge.
V kampanji včlanjevanja takoj, ko to lahko, izvolimo sindikalne predstavnike; vendar pa so bili pogostokrat odstreljeni drug za drugim s strani šefa in drugi delavci so se prenehali včlanjevati.	Že zgodaj v kampanji za včlanjevanje iščemo potencialne aktiviste ter gradimo mrežo ljudi za včlanjevanje. Člani sami izberejo svojega predstavnika, mi pa ga vsi podpiramo in ščitimo pred delodajalcem.
Razdelili smo letake, vendar pa nihče ni prišel na sestanek.	Uporabljamo našo komunikacijsko mrežo, da razdelimo letake in se pogovarjamo z vsemi delavci »iz oči v oči« o pomembnosti sestanka.
Pogajali smo se o stvareh, za katere smo mislili, da je dober sporazum z vodstvom podjetja, vendar pa smo bili nato grajeni s strani naših članov sindikata.	Uporabljamo komunikacijsko mrežo za raziskavo o ključnih problemih, ki tarejo delavce, za pojasnjevanje, kaj je kolektivno pogajanje in skupaj s pogajalsko skupino razvijemo naše zahteve.
Na sestanku smo povedali članom, kaj je sindikat dosegel za njih.	Na sestanku smo čestitali članom in aktivistom za ves njihov napor, ki je pripeljal do teh rezultatov. Pred glasovanjem o dokončnem sporazumu smo se pogovarjali o pomembnosti komunikacijske mreže in kako bi pridobili še druge delavce, da se včlanijo v sindikat.
Vodstvo sindikata je oklicalo stavko, vendar je le malo delavcev sodelovalo v njej.	Zavedali smo se, da se moramo pogovoriti z vsemi delavci, poslušati njihovo mnenje, jim pojasniti vzroke za stavko in izvesti glasovanje o njej. Po stavki smo se z vsemi pogovorili o doseženih rezultatih.

Napake sindikalnega dela

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.

Aktivirajmo člane

- 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.

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.

Načela organiziranja

- Kampanjo organiziranja je treba graditi na strategiji (POSTAVITEV REALNIH CILJEV, KAKŠNA BODO NAŠA SPOROČILA, PREGLED STANJA – KOGA VČLANJUJEMO IN KJE).
- Komuniciranje z delavci (OSEBNI POGOVOR).
- Razvijati in obdržati je treba aktivnost članstva (VKLJUČEVANJE V AKTIVNOSTI, DELJENJE MANJŠIH NALOG).
- Prepoznavanje dejanskih problemov na delovnem mestu.
- Vrednotenje kampanje organiziranja.
- 20% govorimo / 80% poslušamo

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.

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;
- upokojenci

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.

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 širši 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 IN DRUŽENJE

- 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. ORGANIZIRAJTE 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.



DELAVNICA

Delovni list 3

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.

- 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.*

Negativne delodajalske taktike v ZDA in VB

TRENDI, KI PRIHAJAJO

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.

Primer multinacionalke Wal-Mart

Po pričevanju objavljene lestvice leta 2010 *Fortune Global 500 list* je Wal-Mart največje podjetje na svetu. V letu 2007 je imelo za kar 351 milijard dolarjev prometa in 11,3 milijarde dolarjev dobička. Podjetje je največji delodajalec v ZDA, saj zaposluje kar 1,3 milijona ameriških delavcev v okoli 4.000 trgovinah po vsej državi. Zanimivo je, da od teh zaposlenih nihče ni član sindikata. Wal-Mart je namreč študijski primer, ki jasno nakazuje napake in neustreznost delovnopravne zakonodaje v ZDA. Podjetje je namreč izoblikovalo obsežen sistem korporativnih institucij, praks in taktik, ki so usmerjene v zatiranje sindikatov in organiziranja delavcev. Svojo kompleksno in večplastno protisindikalno agendo zasledujejo neprestano na vseh nivojih podjetja.

V preprečevanju sindikalnega organiziranja vodstveni delavci v prodajalnah velikokrat skličejo sestanke in govorijo zaposlenim, da je sindikat nepotreben in da lahko vsak zaposleni govori zase. Kadar v kateri od prodajaln poteka kampanja za sindikalno organiziranje, dobijo delavci od menedžmenta, ki je proti sindikatu, broške, na katerih piše: »Lahko govorim sam zase.«

Leta 1991 so v enem od distribucijskih centrov Wal-Marta v zvezni državi Indiani menedžerjem razdelili priročnik, ki je svetoval, da se morajo redno pogovarjati z zaposlenimi o slabi podobi sindikatov, da so bili v zgodovini povezani z mafijo in da omejujejo individualno svobodo dela in ali lahko med stawkami delavci preprosto izgubijo službo. V priročniku »*Manager's Toolkit*« je med drugim tudi jasno zapisano, da če želi podjetje ostati nesindikalizirano, to zahteva polno zavzetost, kar pomeni, da samo če preprečevanje sindikalnega organiziranja postane eden od ciljev, enakovreden drugim ciljem v organizaciji, sindikat najverjetneje ne bo nikoli oblikovan. Od menedžmenta tudi pričakujejo, da prijavi vodstvu podjetja vsako sindikalno aktivnost, tudi kakršenkoli pogovor, ki bi lahko izražal naklonjenost sindikatom. Kadar pride do takšne prijave, še isti dan v to prodajalno pošljejo ekipo »za delavske odnose«, ki ni nič drugega kot profesionalni razbijalec sindikatov, ki z vsemi delavci opravi obvezne sestanke.

Menedžment zaposlenim razloži, da če bodo glasovali za sindikat, bodo morali prodajalno zapreti. Takšna taktika je seveda nezakonita, vendar je le ena od mnogih razdiralnih sindikalnih taktik, ki jih Wal-Mart izvršuje. Tudi kadar Wal-Mart zaposluje, poteka natančno pregledovanje prijav, da se ne bi zaposlilo nekoga, ki je simpatizer sindikata.

Wal-Mart je bil zaradi odpuščanja zaposlenih, ki so bili naklonjeni sindikalnemu organiziranju, in zaradi številnih ostalih kršitev svobode do združevanja že velikokrat kaznovan, vendar so takšne denarne kazni za Wal-Mart preprosto del stroškov poslovanja.

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.



Popravi svoj kviz!



VSO SREČO IN USPEŠNO PRIDOBIVANJE NOVIH ČLANOV

DRŽIMO SKUPAJ!

