

ZAKAJ JE DOBRO, DA JE V PODJETJU ORGANIZIRAN SINDIKAT

Ko se je prvič zbrala skupina delavcev, da bi svojemu šefu povedala, da si želi, »da bi se zadeve tukaj spremenile«, se je rodil sindikat. Vsakič ko se na delovnem mestu prvič zgodi to trdo soočenje, se sindikat rodi ali ponovno rodi. Sindikat je po zakonu in dejansko skupina delavcev, ki se s skupnimi močmi svojemu delodajalcu postavijo po robu, da bi uveljavili svoje interese. (Dan La Botz 2005, Troublemaker's handbook)

Obrazložitev delovanja sindikalnih struktur

Sindikati so organizacije, katerih osnovne naloge so izboljšanje pogojev življenja in dela za delavce, člane ter ohranjanje že doseženih standardov in pravic znotraj nacionalnega sistema industrijskih odnosov. So del industrijske strukture, ki predstavlja organizirano silo, katera daje delavcu oporo v njegovih vsakdanjih nespornostih z delovodjem. Kakšno težo ima ekonomska vloga organiziranega delavstva, se najpogosteje pokaže, kadar gre za izvajanje pritiskov v zvezi s problematiko plač, delovnega časa in pogojev dela.

Delavci v podjetju z ustanovitvijo sindikata najpogosteje oblikujejo podružnico (podjetniški sindikat) večjega sindikata (panožni sindikat), ki je prav tako del nacionalne sindikalne organizacije ali mednarodne sindikalne centrale. Obstajajo lahko še vmesne organizacijske strukture, kot so regionalni odbori sindikatov. Nacionalne sindikalne organizacije (panožni sindikati in centrale) morajo lokalnim (in regijskim) strukturam zagotavljati strokovni servis. Del njihove sestavne dejavnosti je tudi lobiranje v zakonodajnih postopkih, povezovanje z ostalimi sindikati in izdajanje časopisov ter drugih informativnih ter izobraževalnih materialov. Nacionalne strukture sindikatov načrtajo okvirni program organizacije in zaposlujejo strokovni kader, kot so raziskovalci, pravniki, organizatorji, lobisti, ekonomisti itd. Vedno bolj pomembna dejavnost sindikatov je tudi izobraževanje in usposabljanje za profesionalce in člane.

Ključna je vloga sindikalnega predstavnika v samem 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. Za delavce pa sindikat pomeni tudi nekakšno statusno priznanje in občutek pripadnosti, kar bi lahko označili kot psihološko in socialno komponento sindikata

Zakonodajna podlaga, kjer mora delodajalec upoštevati mnenje sindikata v podjetjih.

1. Ustava RS

76. člen: (sindikalna svoboda)

Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno.

2. Kazenski zakonik RS

200. člen: 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.

3. Pristojnosti sindikata na podlagi Zakona o delovnih razmerjih – ZDR-1:

6. člen: prepoved diskriminacije ker je oseba član sindikata

10. člen: Sindikat podaja mnenja na akt o sistemizaciji delovnih mest. Sindikat poda mnenje v 8 dneh.

59. člen: Na zahtevo sindikata mora delodajalec enkrat letno obveščati o razlogih za uporabo dela napotenih delavcev in njihovem številu.

76. člen: Delodajalec prenosnik in delodajalec prevzemnik se morata s sindikat posvetovati o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce. (globa od 1.500 do 4.000 eurov)

85. člen: Pri zagovoru lahko po pooblastilu delavca sodeluje predstavnik sindikata ali druga, s strani delavca pooblaščen oseba.

86. člen: Sindikat mora biti obveščen o redni ali izredni odpovedi delavcu, če delavec tako želi. Svoje mnenje poda v roku 6 dni. (globa od 3.000 do 20.000 eurov)

90. člen: Neutemeljen odpovedni razlog: članstvo v sindikatu

99. člen: Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu... pisno obvestiti sindikate. Delodajalec se posvetuje z sindikatom o predlaganih kriterijih pri oblikovanju kriterijev za presežne delavce ter možne načine za omilitev števila odpovedi. Kopijo o tem pošlje na zavod za zaposlovanje.

102. člen: delodajalec lahko v soglasju z sindikatom oblikuje lastne kriterije (namesto tistih iz KPD) za določitev presežnih delavcev.

104. člen: Posvetovanje stečajnega upravitelja z sindikatom v podjetju.

112. člen: Sindikalni zaupnik ima, zaradi svojega dela, imuniteto pred odpovedjo delovnega razmerja.

113. člen: Če sindikat poda negativno mnenje v zvezi z odpovedjo delavcu lahko sindikat zahteva 30 dnevni moratorij oz. moratorij do konca mediacije.

147. člen: Delodajalec obvesti sindikat o letnem razporedu delovnega časa. Delodajalec mora sindikatu enkrat letno poročati o izrabi tega delovnega časa, o nadurah ter začasni prerazporeditvi delovnega časa.

153. člen: Pri uvedbi nočnega dela se mora delodajalec posvetovati z sindikatom. Delodajalec se posvetuje z sindikatom o organiziranosti dela, o ukrepih za varnost in zdravje pri delu ter o socialnih ukrepih. (globa od 1.500 do 4.000 eurov)

174. člen: Sindikat lahko pomaga delavcu v disciplinskih postopku.

203. člen: Delodajalec mora sindikatu zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito delo s katerimi varujejo pravice delavcev, ter nuditi dostop do podatkov, ki so za to potrebni. (globa od 1.500 do 4.000 evrov)

204. člen: delodajalec lahko obvešča sindikat tudi z uporabo informacijske tehnologije – elektronsko.

205. člen: Člani sindikata lahko izvolijo sindikalne zaupnike. Če jih ne, člana zastopa sindikalni predsednik. Sindikat obvesti delodajalca o osebi, ki je izvoljena za sindikalnega predsednika. Predsednik zastopa delavce.

207. člen: Število zaupnikov se določi z kriteriji v KP ali v dogovoru z delodajalcem. Sindikalnim zaupnikom ni moč znižati plače. Delodajalec poskrbi, da se odvaja članarina sindikata.

4. Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoLP)

2. člen: (stranki)

(1) Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev (v nadaljnjem besedilu: delavec) in delodajalke in delodajalci (v nadaljnjem besedilu: delodajalec) oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (v nadaljnjem besedilu: stranki).

3. člen: 2) Kolektivna pogodba lahko v normativnem delu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo, ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.

5. Pristojnosti sindikata na podlagi kolektivne pogodbe dejavnosti – KPD (primer kovinske industrije):

KPD predstavlja minimalne standarde, katere lahko s pogajanjem v podjetju in podpisom podjetniške KP, še izboljšamo.

3. člen: Sindikat sodeluje pri razvrstitvi tipičnih del po tarifni prilogi.

8. člen: Sindikat sodeluje pri spremljanju pogojev na podlagi katerega se sklepajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas in predlaga ukrepe, ki bodo omogočali sklepanje pogodb o zaposlitvi za nedoločen čas.

12. člen: Delodajalec se mora posvetovati z sindikatom, ko nastopijo razlogi za odpuščanja večjega števila delavcev.

14. člen: Sodeluje pri oblikovanju letnega delovnega koledarja. Sindikat mora biti obveščen o začasni prerazporeditvi delovnega časa, uvedbi nadurnega dela in o poslovnih rezultatih podjetja. Sindikat sodeluje pri ureditvi humanega urejanja delovnega časa v podjetju.

28. člen: Delavec ima pravico od delodajalca zahtevati, da obvesti sindikat, ko je proti njemu vložena disciplinska odgovornost.

35. člen: Sindikat ima po zakonu zagotovljen dostop do podatkov, ki zadevajo odločanje o kolektivnih pravicah delavcev ter pravicah, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih obveznostih. Sindikat ima pravico vedeti kolikšna sta masa za plače izplačane po kolektivnih ter individualnih pogodbah, ter biti seznanjen o politiki zaposlovanja pri delodajalcu.

36. člen: Sindikat ima, glede na število članov, letno zagotovljen fond ur za delovanje sindikata v podjetju. Sindikalni predstavniki lahko sodelujejo pri delu na višjih nivojih. Sindikat lahko z delodajalcem sklene dogovor o porabi ur v izobraževalni namen, ki koristi delodajalcu in delavcem.

37. člen: Sindikat lahko predlaga opravljanje dela profesionalnega sindikalnega zaupnika v podjetju.

38. člen: Sindikalni zaupniki imajo za svoje delo priznan status zaupnika in s tem imuniteto. Sindikat in delodajalec se lahko pisno dogovorijo o načinu zagotavljanja pogojev za delo sindikata v podjetju.

40. člen: Sindikat se z delodajalcem pisno dogovori o načinu zagotavljanja pogojev za delo sindikata (prostori, tehnično in administrativno delo, strokovna pomoč ter obračun in nakazovanje članarine). Delodajalec ne sme ovirati svobode sindikalnega obveščanja in razširjanja sindikalnega tiska.

41. člen: Sindikat lahko v podjetju organizira stavko s stavkovnimi zahtevami.

45. člen: Sindikat lahko, na podlagi pooblastila delavca, opravi pregled plače ali osebne ocene delavca.

46. člen: Sindikat sodeluje pri določitvi dela plače za poslovno uspešnost na podlagi uspešnosti poslovanja, ob sprejemu letnega poslovnega načrta. Vsak začetek leta lahko predlaga oz. se pogaja za izplačilo iz naslova poslovne uspešnosti.

57. člen: Sindikat sodeluje pri dodeljevanju solidarnostne pomoči v podjetju.

62. člen: Sindikat se lahko z delodajalcem dogovori o plačevanju zavarovalnih premij za prostovoljno zavarovanje delavca.

73. člen: Če je v podjetju organizirana sindikalna podružnica in je sprejeta panožna kolektivna pogodba se lahko v podjetju izpogajate za podjetniško kolektivno pogodbo in s tem pridobite še več pravic (Če ne velja ZDR z minimalnimi pravicami)

6. Zakon o varnosti in zdravju pri delu:

46., 48. člen: Delodajalec mora sindikatu posredovati izjavo o varnosti z oceno tveganja in dokumentacijo o nezugodah pri delu ter seznaniti z ugotovitvami in predlogi nadzornih organov.

7. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB1)

17. člen: V novoustanovljeni družbi lahko najmanj trije delavci ali v družbi zastopani reprezentativni sindikati skličejo zbor delavcev zaradi izvolitve sveta delavcev.

27. člen Pravico predlagati kandidate za člane sveta delavcev imajo:

- v družbi z več kot 20 do 50 delavci – najmanj trije delavci z aktivno volilno pravico;
- v družbi z več kot 50 do 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico;
- v družbi z nad 300 delavci – najmanj desetina delavcev z aktivno volilno pravico, vendar je v vsakem primeru veljaven predlog, ki ga poda najmanj 50 delavcev;
- vsak reprezentativni sindikat v družbi.

61. člen: Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev.

8. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)

8. člen: (postopek sklenitve pogodbe)

(2) Pobudo za sklenitev pogodbe lahko na strani delavcev poda reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev.

(5) V postopku za sklenitev pogodbe nastopata na strani družbe poslovodstvo ali osebe, ki jih pooblasti, na strani delavcev pa reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev.

10. člen: (pogodba, ki jo sklenejo delavci)

(1) V imenu delavcev sprejme sklep o sklenitvi pogodbe reprezentativni sindikat v družbi.

9. Zakona o inšpekciji dela (ZID-1)

17. člen: (opozorilo delavcu ter seznanitev z ugotovitvami in ukrepi)

(2) Če inšpektor oceni, da je to potrebno zaradi varovanja pravic drugih oseb, delodajalcu s sklepom odredi, da o ugotovitvah inšpekcijskega nadzora in izrečenih ukrepih pisno seznani delavce na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca ali z uporabo informacijske tehnologije) ter sindikat ali svet delavcev oziroma delavskega zaupnika pri delodajalcu.

10. Zakon o stavki

2. člen: Stavka se lahko organizira v podjetju, drugi pravni osebi (v nadaljnjem besedilu: organizacija), delu organizacije, pri delodajalcu, v panogi, dejavnosti ali kot splošna stavka.

Sklep o začetku stavke delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu sprejme organ **sindikalne organizacije** te organizacije, dela organizacije ali pri delodajalcu, sklep o začetku stavke delavcev panoge ali dejavnosti sprejme organ sindikata zadevne panoge ali

dejavnosti, sklep o začetku splošne stavke delavcev pa sprejme najvišji organ sindikatov v republiki oziroma federaciji.

4. člen: Stavkovni odbor in predstavniki organov, ki jim je napovedana stavka, morajo od dneva napovedi stavke in med njo poskušati sporazumno rešiti nastali spor.

Na poziv strani v sporu se lahko v pogajanja za sporazumno reševanje nastalega spora vključijo predstavniki sindikata, če sindikat ni organizator stavke, gospodarske zbornice oziroma strokovnega združenja, če jima stavka ni bila napovedana, ter predstavniki družbenopolitične skupnosti.

6. člen: Stavka neha s sporazumom subjektov, ki so sprejeli sklep o stavki, in organov, ki jim je bil ta sklep poslan, ali s sklepom **sindikata** oziroma delavcev, ki so sprejeli sklep o začetku stavke.