

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

VLOGA SINDIKATOV PRI UREJANJU
DELOVNO-PRAVNIH RAZMERIC
V 21. STOLETJU

ELIN VUKALIĆ

KOPER, 2010

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

VLOGA SINDIKATOV PRI UREJANJU
DELOVNO-PRAVNIH RAZMERIC
V 21. STOLETJU

Elin Vukalić

Koper, 2010

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

V diplomski nalogi sta predstavljeni vloga in delovanje sindikatov, predvsem v odnosu do 21. stoletja. Posebej je predstavljena mednarodna in domača pravna ureditev sindikata. Zelo podrobno so tudi predstavljena delovna razmerja ter kakšna je vloga sindikata pri urejanju delovnih razmerij. Diplomaska naloga v nadaljevanju predstavlja organiziranost in delovanje sindikatov v Sloveniji ter kako se je vloga sindikatov razvijala skozi čas. V praktičnem delu diplomske se na podlagi študija primera predstavlja sindikat ZSSS, kjer se presoja tudi uspešnost delovanja. Skozi nalogo se ugotavlja, da se je vloga sindikatov v današnjem času bistveno spremenila. Sindikati bi morali v današnjem času več pozornosti namenjati izobraževanju, sodelovanju s sveti delavci in drugimi sindikati. S tem bi se povečala tudi pogajalska moč, ki je za uspešnost bistvenega pomena.

Ključne besede: sindikati, sindikalno delovanje, delovna razmerja, socialni dialog, kolektivna pogajanja

ABSTRACT

This thesis presents the role and activities of trade unions, particularly in relation to 21 century. Specifically, it presents international and domestic regulation of trade unions. Very detailed are presented in the employment relationship and what the role of unions in regulating labor relations. The thesis sets out the organization and functioning of trade unions in Slovenia and how the role of trade unions to develop over time. A practical example is a case study on the basis of a trade union, ZSSS, where the assessment of the success of the operation. The paper concludes that the role of unions in today has changed significantly. Trade unions should take the time today to devote more attention to education, cooperation with workers councils and other unions. This would increase the bargaining power, which is essential for success.

Key words: unions, trade union action, labor relations, the role of trade unions, social dialogue, collective bargaining

UDK: 331.105.44:349.2(043.2)

VSEBINA

1	Uvod.....	1
2	Sindikat.....	5
2.1	Opredelitev sindikata.....	5
2.2	Zgodovina sindikalnih gibanj.....	7
2.3	Pravna opredelitev sindikata.....	9
2.3.1	Mednarodna pravna opredelitev.....	9
2.3.2	Nacionalna ureditev.....	11
3	Delovna razmerja in vloga sindikata.....	19
3.1	Opredelitev delovnih razmerij.....	19
3.2	Vloga sindikalnih zaupnikov in njihovo varstvo.....	22
3.3	Položaj in pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu ter obvezanosti delodajalca.....	23
4	Organiziranost in delovanje sindikatov v Sloveniji.....	27
4.1	Splošna organiziranost in delovanje sindikatov.....	27
4.2	Razlika med sindikati v gospodarskem in javnem sektorju.....	28
4.3	Sindikat v razmerju do Vlade Republike Slovenije.....	29
4.4	Nastanek in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta.....	31
4.5	Sindikati v Republiki Sloveniji.....	31
4.5.1	Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS Slovenije).....	32
4.5.2	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije.....	32
4.5.3	Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam.....	33
4.6	Vloga sindikatov skozi čas.....	33
5	Študij primera – delovanje zveze svobodnih sindikatov Slovenije v 21. stoletju.....	41
5.1	Predstavitev sindikata.....	41
5.2	Organizacijska struktura.....	42
5.3	Zagotavljanje ugodnosti članom sindikata.....	43
5.4	Aktivnosti ZSSS.....	45
5.5	Uspešnosti delovanja.....	49
6	Sklep.....	53
	Literatura.....	55
	Pravni viri.....	56
	Drugi viri.....	57
	Priloga.....	59

SLIKA

Slika 5.1 Organigram ZSSS.....	43
--------------------------------	----

1 UVOD

Sindikati so organizacije ali interesna združenja delavcev. Njihova glavna naloga je varstvo in uveljavljanje ekonomskih ter socialnih pravic delavcev. V okviru tega se sindikati pogajajo z delodajalci ali državo z namenom skleniti kolektivno pogodbo za uveljavitev interesov delavcev (Vodovnik 2006, 85).

Začetek zgodovinskega razvoja sindikalnega gibanja na Slovenskem sega v sredino 19. stoletja, in sicer kot odgovor na takratne nevzdržne delavske razmere zaradi skrajnega izkoriščanja delavstva s strani kapitalistov, ki je bilo značilno za obdobje industrializacije. Skozi čas se je vloga sindikatov krepila, danes pa obstaja veliko vrst sindikatov, ki ščitijo in uveljavljajo različne interese delavcev (Gostiša 2004, 35).

Gostiša (2004, 40–52) pojasnjuje vlogo sindikata v prejšnjem sistemu, in sicer v obdobju jugoslovanskega socializma. V tem obdobju je država svojim delavcem, v zameno za njihovo lojalnost, zagotavljala predvsem posebno varstvo pri s plačah in varnosti zaposlitve, v celoti ali delno pa jim je kratila pravico do sindikalne svobode. Sindikalno delovanje se je omejevalo bolj na zagotavljanje cenejših kulturnih in športnih prireditev za člane ter na ugoden nakup ozimnice. Kot socialni partner se sindikat ni izrazil. Sindikati so sprva delovali zlasti kot izobraževalne organizacije in organizacije za samopomoč ter se postopno razvili v organizacije, ki se borijo za pravice delavcev. Ob koncu 80. let 20. stoletja so sindikati s spremembo delovne zakonodaje dobili podlago za razvoj kolektivnega dogovarjanja ter kot socialni partner prevzeli nove vloge in pridobili na pomenu.

Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33I/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04 in 68/06) daje trdne temelje za delovanje sindikatov v Sloveniji. Sindikalna svoboda je vključena tudi v vse pomembnejše mednarodne dokumente, kot je na primer Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic (Uradni list RS, št. 7-41/94), ki v 11. členu vsebuje splošno določbo o svobodi združevanja in vključuje tudi pravico ustanavljati sindikate ter se vanje včlanjevati zaradi varovanja svojih interesov. Podrobneje govori o sindikalni svobodi Evropska socialna listina (Uradni list RS, št. 24/99), kjer je v 5. členu II. dela določeno, da imajo vsi delavci in delodajalci pravico do svobodnega združevanja v lokalne, nacionalne ter mednarodne organizacije zaradi varovanja ekonomskih in socialnih interesov ter se vanje včlanjevati.

V Sloveniji nimamo posebnega zakona o sindikatih, je pa področje sindikalnega delovanja urejeno z Zakonom o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06 in 45/08), Zakonom o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93), Zakonom o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91, 22/91) in na področju delovanja sindikalnih zaupnikov tudi z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09).

V današnjih razmerah se vedno znova odpirajo razprave o tem, da je položaj slovenskih delavcev slab. Kot pravijo številni sindikalisti, med njimi tudi predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Dušan Semolič (STA 2009), je položaj slovenskih delavcev odvisen predvsem od tega, kje delaš in za koga. So delodajalci, pred katerimi je treba sneti kapo, in so takšni, pri katerih delavci niso zadovoljni.

Seveda pa je treba pogledati tudi drugo stran. Kot pravi Gams (2009), denar je namreč treba najprej ustvariti s svojim delom, šele potem se lahko deli. Vsekakor je današnja vloga sindikatov v iskanju skupne blaginje in sožitja, saj je njihova vloga približno takšna kot je vloga opozicije v demokraciji. Pozicija in opozicija imata pravzaprav vlogo tožilca in branilca, prav tako tudi sindikat ter delodajalci, prav iz te antagonije med poloma pa izhaja socialni dialog, ki privede do boljših rešitev kot konflikti ali prisilni sistemi. Vprašanje je le, kdo ima v skupnem delovanju slovenskih sindikatov, vlade in delodajalcev konstruktivno vlogo.

Tudi Franca (2009a) pravi, da so sindikati v našem družbenem prostoru poznani kot zastopniki delavcev in njihovih interesov. Delovanje sindikatov je v osnovi usmerjeno v boj za višje plače in boljše delovne pogoje. Nesporno je to nujno in vsekakor tudi smotno, vendar se ob tem, kot pravi Franca, postavlja vprašanje, ali je usmeritev, ki je nastala v 19. stoletju, danes še ustrezna. To je tudi eno izmed temeljnih oziroma raziskovalnih vprašanj diplomske naloge. Gre za vprašanje, kakšna je pravzaprav vloga sindikatov v 21. stoletju, predvsem z vidika urejanja delovno-pravnih razmerij v 21. stoletju. To je tudi temeljno izhodišče predvidene diplomske naloge. V sklopu tega bom namreč poskušal odgovoriti na vprašanja, kako daleč naj bi segala vloga sindikatov pri celovitem urejanju delovno-pravnega statusa delavcev, torej, kakšna naj bi bila vloga v današnjem času v primerjavi z vlogo sindikatov v 20. stoletju.

Namen diplomske naloge je preučiti delovanje sindikatov pri urejanju delovno pravnih razmerij v sodobnem času. To zajema preučitev njihove organiziranosti, sodelovanja med različnimi sindikalnimi centralami ter njihovo prilagajanje izzivom sodobnega tržnega gospodarstva. Osnovni namen je torej prikaz delovanja sindikatov v Sloveniji, predvsem v luči ugotavljanja njihove vloge v 21. stoletju z vidika sodelovanja pri urejanju delovno-pravnih razmerij. Primerjava bo temeljila na delovanju sindikatov v 20. stoletju.

Cilji diplomske naloge so tako predvsem naslednji:

- raziskati in predstaviti delovanje sindikatov in njihov zgodovinski razvoj v evropskem prostoru;
- raziskati mednarodne in nacionalne pravne podlage za sindikalno delovanje in
- analizirati pomen sindikata pri urejanju delovno pravnih razmerij, upoštevajoč sodobne gospodarske smernice.

V empiričnem delu diplomske naloge pa sta temeljna cilja predvsem:

- analizirati delovanje sindikatov v Republiki Sloveniji in ugotoviti njihovo vlogo v delovno-pravnih razmerjih v 21. stoletju ter
- na podlagi študija primera analizirati delovanje Zveze svobodnih sindikatov, kot enega od največjih sindikatov v Sloveniji, na podlagi predstavljenih ugotovitev ter zaključkov teoretičnega dela.

V diplomski nalogi bom prvi, teoretični del utemeljil na podlagi deskriptivne in zgodovinske metode. S pomočjo opisovanja in sklicevanja na zgodovinska dejstva bom namreč v uvodnih poglavjih pojasnil osnovne pojme s področja sindikalnega delovanja in zgodovinskega razvoja sindikalnega gibanja. Glede na dejstvo, da se diplomska naloga navezuje na vlogo sindikatov pri urejanju delovnih-pravnih razmerjih, bom zaradi lažjega razumevanja celotne teme predstavil tudi osnovne pojme s področja delovnih razmerij. Tudi v osrednjem delu bom v osnovi izhajal iz deskriptivne metode, saj bom predstavil delovanje sindikatov v Sloveniji. V tem delu bom uporabil tudi študijo primera, saj bom poskušal na podlagi primerov iz prakse ugotoviti, kakšno je pravzaprav delovanje sindikatov v današnjem času, predvsem pa bom skušal ugotoviti, kakšna je vloga sindikatov v 21. stoletju. Nato bom nadaljeval s študijo primera tudi v empiričnem delu naloge, kjer bom predstavil delovanje konkretnega sindikata in njegove aktivnosti, predvsem pa bom poskušal podati oceno uspešnosti njegovega delovanja. Podatke za oceno bom pridobil s pomočjo natančne preučitve celotnega delovanja konkretnega sindikata, na podlagi pridobljenih sekundarnih podatkov, predvsem notranjih aktov (npr. program delovanja, programske usmeritve, statut, pravilniki in drugi dokumenti).

Osnovna predpostavka pri obravnavanju problema pa je, ali se sindikati še vedno borijo samo za zviševanje plač oziroma, ali se je njihova vloga razširila tudi na zastopanje drugih socialnih pravic delavcev, ki izhajajo iz delovnih razmerij. Prav tako predpostavljam, da se večina sindikatov že zaveda, da je njihova klasična vloga zagotavljanja sindikalnih ugodnosti (ozimnica, izleti, popusti) že davno prešla v bistveno kompleksnejšo in pomembnejšo vlogo, zlasti pri celovitem urejanju pravic ter obveznosti iz delovnega razmerja delavcev.

Omejil se bom na delovanje sindikata v Sloveniji, razen pri predstavitvi splošnih dejstev glede sindikalnega gibanja tako doma kot v svetu. Poleg tega se bom omejil na razpoložljivo literaturo, predvsem v empiričnem delu, kjer bom poskušal dobiti konkretne podatke, na podlagi katerih bom lahko podal oceno uspešnosti delovanja obravnavanega sindikata. Kot sem že pojasnil, se bom v empiričnem delu omejil na konkretno predstavitev in oceno dela zgolj enega sindikata (ZSSS 2010), ostale sindikate pa bom zgolj na kratko vsebinsko predstavil.

2 SINDIKAT

V tem poglavju bom opredelil temeljne pojme in zgodovino sindikalnih gibanj. Posebej se bom osredotočil na pravno opredelitev sindikata in razlago pojma sindikalne svobode. Izpostavil bom tudi temeljne funkcije sindikata.

2.1 Opredelitev sindikata

Sindikata je interesno združenje z vsemi značilnostmi organizacije: je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji 'izdiferenciranosti' med navedenimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci - funkcionarji določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaštite ter izboljšanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delavcev (Stanojević 1996, 10).

Po mnenju Salamona (1998, 85) so sindikati katera koli organizacija delavcev, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v družbi, še posebej poskuša regulirati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom.

Nemški avtor Daubler opredeljuje sindikat kot trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno združenje, ki je neodvisno od svojega nasprotnika in države, drugih organizacij ter je pripravljeno, da pri uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih ter gospodarskih pogojev, če je treba, uporabi tudi 'sredstva borbe' (v Novak idr. 1992, 25).

Zelo konkretna sta v svoji sicer razmeroma kratki definiciji Ehrenberg in Smith (1994, 449), ki pravita, da so sindikati kolektivne organizacije, katerih cilj je povečanje denarnih ter nedennarnih ugodnosti za delavce.

Sindikate po njihovi dejavnosti lahko ločimo tudi od drugih interesnih združenj. Vodovnik (2001, 49) pravi, da se sindikat loči po tem, da gre za organizirano združenje delavcev, ki se trajno in z zadostno močjo ter pritiskom v razmerju do delodajalske sfere ali države borijo za uveljavitev ekonomsko-socialnih ciljev delavcev. Z ekonomskega vidika sta pri sindikatih pomembni predvsem intenziteta njihovih pogajanj in pripravljenost na sklepanje kompromisov.

Poleg besede sindikat oziroma sindikalno delovanje pogosto zasledimo tudi izraz sindikalna svoboda. Kot pravijo Novak in drugi (1992, 25), se sindikalna svoboda udejanja v načelu, ki je vključeno v vse najpomembnejše mednarodne dokumente o človekovih pravicah in je posebna oblika svobode združevanja. Kot sem že omenil, Ustava Republike Slovenije navaja to načelo v poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih, in sicer v 76. členu, po katerem je ustanavljanje ter delovanje sindikatov in včlanjevanje vanj svobodno. Sindikalna svoboda vključuje organizacijsko, akcijsko ter pozitivno in negativno svobodo (Novak idr. 1992, 25).

Organizacijska svoboda pomeni pravico do ustanavljanja sindikatov. Sindikati so neodvisne delavske organizacije in imajo pravico sprejemati sami svoja pravila ter notranje akte. Organizacijska svoboda torej pomeni, da imajo sindikati vso svobodo pri njihovem ustanavljanju, kar pomeni, da jim tega nihče ne sme preprečiti, ter organiziranju (Šturm 2002, 750).

Novak in drugi (1992, 25), podobno kot Šturm v Komentarju Ustave RS (2002), pravijo, da je glavni element akcijske svobode stavka, s katero delavci uresničujejo svoje pravice. Sindikati stavko praviloma vodijo in izvajajo, zato je le-ta organizirana ustavitev dela. Pravico do stavke nekateri celo opredeljujejo kot nujnost demokratične družbe in nujno silo pri moči kapitala. Pravico do stavke je mogoče z zakonom omejiti, če je to v javni koristi.

Positivna svoboda pomeni zajamčeno pravico posameznika, da se včlani v sindikat po svoji izbiri in da ga ta varuje pred državo ter delodajalci (Šturm 2002).

Negativna svoboda pomeni, da je vsakemu, ki sicer izpolnjuje pogoje za včlanjevanje, prepuščena odločitev, ali se bo tudi dejansko včlanil v sindikat. Ta svoboda zagotavlja delavcem zaščito pred morebitnimi pritiski sindikatov za včlanjevanje v njihove vrste (Novak idr. 1992, 25). V nadaljevanju si oglejmo še temeljne funkcije sindikata.

Osnovni namen sindikata je varovanje pravic in uresničevanje interesov kolektivnih ter individualnih članov. Glavna naloga sindikatov je predvsem varstvo in uveljavljanje interesov delavcev. Sindikat deluje v korist svojega članstva, torej delavcev, zato je praviloma v stalnem interesnem sporu z delodajalci. Vzrok tega odnosa temelji na prepričanju, da so interesi lastnikov nasprotni interesom delavcev. Medtem ko si lastniki želijo čim večji dobiček tudi na račun manjših plač in ugodnosti delavcev, pa slednji želijo imeti večje plače ter druge ugodnosti, čeprav bi bil zaradi tega dobiček podjetja manjši. Če v podjetju ni sindikata, imajo managerji večjo svobodo pri določanju plač in ugodnosti delavcev (Brejc 2004, 108).

Salamon (1998) opredeljuje sindikate kot katero koli organizacijo delavcev, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese na delovnem mestu, še posebno skuša urejati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom.

Na podlagi te definicije je nekako najbolj nazorno izpeljal funkcije sindikata (Salamon 1998, 628):

- Moč: sindikat zastopa interese zaposlenih in jih tako postavlja v bolj enakopraven položaj z delodajalci. Delavci, predvsem tisti z nižjo izobrazbo, največkrat nimajo dovolj znanja, ki je nujno za enakopravno pogajanje z vodstvom podjetja in lastniki kapitala.

- Regulacija ekonomskih pogojev: poglobljena naloga sindikatov so kolektivna pogajanja o višini plače, delovnem času in dopustu.
- Regulacija delovnih pogojev: sindikati v svoji regulativni funkciji ne pokrivajo le ekonomskega področja, temveč tudi delovno, v okviru katerega želijo zaščititi in izboljšati položaj svojih članov v zaposlitvenih odnosih.
- Družbene spremembe: prvotni pristop sindikatov je bil precej radikalen. Kasneje so se osredotočili na delovanje znotraj obstoječega družbenega sistema.
- Storitve za člane oziroma članske usluge: v preteklosti so sindikati za svoje člane organizirali vzajemno zavarovanje, ki je bilo ustanovljeno za finančno pomoč v primeru brezposelnosti, bolezni, poškodbe ali smrti. V zadnjem času pa sindikati poleg klasičnih sindikalnih opravil ponujajo tudi drugačne usluge, kot so različna posojila, pravna pomoč, počitniški aranžmaji, stanovanjski skladi ter najrazličnejši popusti pri določenih izdelkih in storitvah.
- Samoizpolnitev: sindikati omogočajo sodelovanje delavcev tudi na področjih, ki niso vezana na problematiko delovnega mesta, kot so različne oblike izobraževanja, ki prispevajo k samoizpolnitvi posameznikov.

Razjasnil sem torej osnovne pojme. Stališča avtorjev glede opredeljevanja sindikata in sindikalnega delovanja so si dokaj podobna. Vsem je skupno, da lahko sindikat opredeljujejo kot neko organizacijo, ki zastopa delavce v odnosu do delodajalca. Z namenom, da bomo imeli na celotno področje celovitejši pregled, bom v nadaljevanju predstavil zgodovino sindikalnega gibanja s poudarkom na razvoju v Sloveniji.

2.2 Zgodovina sindikalnih gibanj

Sečnik (2004, 38) pojasnjuje, da se je delavsko gibanje začelo razvijati zaradi nasprotij med interesi delavcev in delodajalcev. Glavni namen je bil vzpostaviti ravnovesje med ekonomsko močjo delodajalcev, ki jo daje lastnina, ter organizacijo in številčno močjo delavstva ter s tem prenesti razmerje z individualne na kolektivno raven. Sindikati so po značaju in izvoru razredne ter politične organizacije, ki so postale neločljiv in pomemben del delavskega gibanja na splošno. Prve sindikalne organizacije so začele nastajati v obdobju, ko so se mezdni delavci na osnovi lastne izkušnje in spoznanja v protislovju med kapitalom ter delom začeli organizirano združevati v samostojen, ozaveščen družbeni razred. Proces nastajanja sindikatov ni potekal istočasno v vseh deželah.

Gostiša (2004) je v svoji knjigi z naslovom *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije* zelo podrobno in nazorno opredelil razvoj sindikalnega gibanja. Zaradi tega bom v nadaljevanju povzel bistvene prvine razvoja iz njegovega dela.

Razvoj strokovnega sindikalnega gibanja na Slovenskem od leta 1868 pa do danes zaznamujejo različna obdobja. Izpostavimo lahko dve veliki prelomnici, in sicer revolucionarne razmere ob kocu prve svetovne vojne in ustanovitev jugoslovanske države ter fašistično okupacijo leta 1941 (Gostiša 2004).

Sredi 19. stoletja se je na Slovenskem začel proces pospeševanja industrializacije, ki je značilen za nadaljnja desetletja, vse do začetka 20. stoletja. Zemljiška odveza z odškodnino je povzročila propadanje zlasti malih kmetov, ki so začeli iskati zaposlitev v mestih oziroma industrijskih središčih in rudarskih revirjih. Tako se je povečalo število delavcev v neagrarnih panogah, zlasti v industriji in rudarstvu, medtem ko je moderna tovarniška proizvodnja povzročila propadanje obrtništva. Število delavstva se je v posameznih industrijskih središčih nenehno krepilo. Tako nemški kot tudi slovenski kapitalisti so si s skrajnim izkoriščanjem delavstva, značilnim za začetna obdobja industrializacije, ustvarjali kapital za nove naložbe. Nevzdržne delovne razmere pa so v delavcih prebujale zavest, da si lahko le z organiziranim bojem izboljšajo gnotni delovni položaj. Medtem, ko si je v industrijsko razvitih državah delavstvo že v 18. stoletju izbojevalo pravico, da se organizirani v sindikate oziroma strokovne organizacije bojujejo za izboljšanje socialno-ekonomskih razmer, so avstrijske oblasti šele leta 1867 dovolile ustanavljanje delavskih izobraževalnih društev ter nato po velikih delavskih demonstracijah leta 1870 ukinile prepoved ustanavljanja delavskih strokovnih organizacij (Gostiša 2004).

Za prvi dve desetletji v razvoju delavskega gibanja je značilno, da so bili njegovi nosilci delavska izobraževalna društva. Z ustanavljanjem strokovnih društev pa so bili storjeni tudi prvi koraki pri posebnem organiziranju za socialno-ekonomske boje, med katerimi se jih je kar nekaj končalo s stavko. Strokovne organizacije so po prvi svetovni vojni zaradi zakonodaje in vpoklicev delavcev k vojakom skoraj povsem prenehale delovati in so se obnovile šele leta 1917. Nadaljnjo slabitev sindikatov v tem obdobju je pomenila izguba nekaterih ozemelj (Primorska in Koroška) (Gostiša 2004).

Po prvi svetovni vojni so bili vsi naporji usmerjeni v osvoboditev, zato sindikalnih aktivnosti ni bilo. Delavci so imeli svoje zastopništvo v obliki organizacije Delavska enotnost, ki je bila ustanovljena leta 1942. Šlo je bolj za domoljubno, osvobodilno gibanje. Po drugi svetovni vojni, leta 1945, je bilo ustanovljeno enotno sindikalno telo, in sicer Enotna strokovna zveza delavcev in nameščencev Jugoslavije za Slovenijo, ki se je leta 1949 preimenovala v Zvezo sindikatov Jugoslavije. Zveza sindikatov Jugoslavije ni bila krovna organizacija v klasičnem smislu, kot jo poznamo, ampak so bili posamezni manjši sindikati podružnice te zveze. V posameznem podjetju je obstajal le en sindikat. Sindikati so v obdobju od leta 1945 do leta 1990 največkrat imeli vlogo delavskega servisa, tako, da so svoje delovanje omejili na nudenje članskih uslug in storitev. Po drugi svetovni vojni razlikujemo dve obdobji (Gostiša 2004):

- obdobje socializma in delavskega samoupravljanja,
- obdobje med privatizacijo družbene lastnine in po njej.

Osamosvojitve Slovenije, ki je povzročila sistemske spremembe, je privedla tudi do reforme slovenske sindikalne scene. Družbena in predvsem politična kriza, ki se je pojavila pred osamosvojitvijo, je sprostila val reorganizacij na političnem in sindikalnem področju. Z ustavnimi dopolnili je bila torej demokratizacija v Sloveniji pravno urejena. Politični pluralizem pa je samodejno pomenil tudi sindikalni pluralizem (Gostiša 2004).

Glede na dejstvo, da bom v diplomski nalogi obravnaval vlogo sindikata pri urejanju delovnih razmerji, je zelo pomembno, da v tem pogledu pojasnim in opredelim pravno urejenost delovanja sindikatov v Sloveniji.

2.3 Pravna opredelitev sindikata

Sindikat oziroma sindikalno delovanje je pravno urejeno tako na mednarodnem kot tudi domačem nivoju. Opredelitev na mednarodnem nivoju je vsekakor zelo pomembna, glede na to, da je Slovenija polnopravna članica Evropske unije, poleg tega pa je podpisnica številnih mednarodnih aktov. Iz tega naslova je namreč dolžna spoštovati tudi evropsko in drugo mednarodno zakonodajo. Zato bom v nadaljevanju predstavil obe ureditvi. Najprej bom preučili in pojasnil, kako je sindikat opredeljen v mednarodnem pogledu.

2.3.1 Mednarodna pravna opredelitev

Z mednarodnega vidika bi lahko sindikalno delovanje opredelili z različnimi mednarodnimi viri, med katere uvrščamo razne konvencije in priporočila. Ena izmed najpomembnejših virov je vsekakor Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščinah, ki jo je 4. novembra 1950 razglasil Svet Evrope, Slovenija pa jo je ratificirala 28. junija 1994 (Uradni list RS št. 7-41/94). Navedena konvencija v 11. členu vsebuje splošno določbo o svobodi združevanja, ki vključuje tudi pravico do ustanavljanja sindikatov in včlanjevanja v njih, zaradi varovanja svojih interesov. Pojem sindikalne svobode je podrobneje opredeljen v Evropski socialni listini (Uradni list RS, št. 24/99), kjer je v 5. členu II. dela določeno, da imajo vsi delavci in delodajalci pravico do svobodnega združevanja v lokalne, nacionalne ter mednarodne organizacije, zaradi varovanja ekonomskih in socialnih interesov, ter se vanje včlanjevati.

Delovanje sindikatov urejajo tudi številne druge konvencije, priporočila in resolucije. Slovenija je med drugim tudi članica Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD), v katero je bila sprejeta leta 1992. Naj na tem mestu še pojasnim razliko med konvencijo in resolucijo.

Konvencije uvrščamo med druge pravne vire, in sicer so to pravila ravnanja, ki jih je odobrila država ter so se pojavila v javni domeni kot posledica njihove ponavljajoče se in dolgotrajne uporabe. Konvencija se lahko uporablja, kadar zakon ali pogodba neposredno določa, naj bi se uporabila, ali kadar obstaja zakonodajna vrzel. Konvencija, ki je v nasprotju s splošnimi pravnimi načeli ali obveznimi pravnimi določbami, se ne uporablja. Resolucije uvrščamo med sekundarne akte. To so regulativni pravni akti, sprejeti na podlagi zakonov, ki te zakone uveljavljajo in omogočajo njihovo izvajanje. Sekundarni akti ne smejo biti v nasprotju z zakonom (EPM 2005).

Na ravni MOD so bile na področju sindikalnega delovanja sprejete naslednje konvencije, ki jih je ratificirala tudi Slovenija in so kot takšne del njenega pravnega reda

Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic iz leta 1948 (Uradni list FLRJ, št. 12/56). Namen te konvencije je, da zagotovi svobodo ustanavljanja in delovanja sindikatov v razmerju do javne oblasti. Poleg pravic konvencija tudi določa, da diskriminacija glede na narodnost ni dovoljena in lahko sindikate ustanovljajo ter se vanje vključujejo tudi tuji delavci (migranti), enako kot domači (Kresal Šoltes 2005, 4).

Naslednja je Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949 (Uradni list FLRJ, št. 11/58). Ta v osnovi opredeljuje zaščito delavcev proti vsaki diskriminaciji, ki bi lahko omejevala sindikalno svobodo na področju zaposlitve. To pomeni, da je treba delavce zavarovati pred tem, da se ti lahko zaposlijo le pod pogojem, da se ne včlanijo v sindikat ali da iz njega izstopijo, saj sta včlanitev in izstop iz sindikata prostovoljna, torej članstvo v sindikatih ne sme pogojevati zaposlitve. Poleg tega določa varstvo glede odpusta delavca (Kresal Šoltes 2005, 4).

Konvencija št. 135 o varstvu delavskih predstavnikov (Uradni list. SFRJ, št. 14/82) določa varstvo delavskih predstavnikov v podjetju z namenom, da so ti zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnike delavcev, ali zaradi članstva v sindikatu, ali zaradi udeležbe v sindikalnih dejavnostih pod pogojem, da ravnajo zakonito in v skladu s sprejetimi dogovori. Med takšne varstvene ukrepe sodi, na primer, pravica opravljati svoje delo po preteku mandata razdeljevanje sindikalnega gradiva ipd (Kresal Šoltes 2005, 4).

Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja (Uradni list RS, 121/05) je bila sprejeta leta 1981 v Ženevi, Slovenija pa jo je kot zadnjo med tovrstnimi konvencijami ratificirala konec leta 2005.

Za javne uslužbenke je pomembna tudi Konvencija št. 151, ki govori o varstvu pravice od organiziranja in postopkih odločanja delovnih razmer v javni upravi (sprejeta je bila leta 1978). Te konvencije ni ratificirala niti SFRJ niti Slovenija. Poleg naštetih

konvencij je bilo v okviru MOD sprejetih tudi nekaj priporočil,¹ ki pa za vsebino diplomske naloge niso tako pomembna in jih vsebinsko ne bom predstavljal.

Poleg konvencij in priporočil je MOD sprejel več resolucij s področja sindikatov, kot npr. resolucijo iz leta 1952 o samostojnosti sindikalnega gibanja ter resolucijo iz leta 1970 o sindikalnih pravicah ter njihovem razmerju do civilnih svoboščin.

Kot sem že omenil, je Slovenija od 1. maja 2004 tudi polnopravna članica Evropske unije, kar pomeni, da je s tem trenutkom začel tudi v Sloveniji veljati 'razširjeni' pravni red. Po tem dnevu je evropsko pravo postalo del pravnega reda Republike Slovenije. To ne velja le za Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti, Pogodbo o Evropski uniji in druge ustanovitvene pogodbe, ampak tudi za približno 4.000 uredb, 2.000 direktiv in številne sodbe Sodišča Evropskih skupnosti ter Sodišča prve stopnje Evropskih skupnosti v Luksemburgu (Bečan idr. 2005).

Poleg pogodbe o Evropski uniji sta s tega področja najpomembnejši Listina o temeljnih socialnih pravicah delavcev in Listina o temeljnih pravicah Evropske unije, saj sta temeljna dokumenta na tem področju, na podlagi katerih temeljijo številni drugi predpisi ter dokumenti (Kresal Šoltes idr. 2008).

Na področju sindikalnega delovanja je poleg Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, ki sem jo omenil že zgoraj, pomembna tudi Evropska socialna listina. Ta dokument je sprejel Svet Evrope, Slovenija pa ga je ratificirala leta 1999 in je tako postala del notranjega pravnega reda. Evropska socialna listina v 5. členu II. dela določa, da imajo vsi delavci in delodajalci pravico do svobodnega združevanja v lokalne, nacionalne ter mednarodne organizacije, zaradi varovanja ekonomskih in socialnih interesov ter se vanje včlanjevati (Bečan idr. 2005).

2.3.2 Nacionalna ureditev

Ustava Republike Slovenije je temeljni in najvišji splošni pravni akt, ki ureja človekove pravice ter temeljne svoboščine in najpomembnejša vprašanja državne ureditve. Ustava sodi med tiste akte, ki jih imenujemo realistične in urejajo predvsem človekove pravice ter temeljne svoboščine. Ustava zagotavlja trdne temelje za ustanavljanje in delovanje sindikatov, saj je v 42. členu le-te določeno, da ima vsak pravico do svobodnega združevanja z drugimi.

Šturm (2002) v obsežnem komentarju Ustave RS pojasnjuje, da pravica do svobodnega združevanja ni omejena samo na organizirane oblike združevanja.

¹ Priporočilo št. 92, sprejeto leta 1952, o conciliaciji in prostovoljni arbitraži.; Priporočilo št. 94, sprejeto leta 1952, o sodelovanju na ravni podjetja; Priporočilo št. 113, sprejeto leta 1960, o posvetovanju delodajalskih in delavskih organizacij s strani javnih oblasti; Priporočilo št. 130, sprejeto leta 1967, o obravnavanju pritožb, ki jih vložijo delavci v podjetju; Priporočilo št. 143, sprejeto leta 1972, ki podrobneje konkretizira Konvencijo št. 135; Priporočilo št. 149, sprejeto leta 1975, o podrobnejši konkretizaciji Konvencije št. 141; Priporočilo št. 159, sprejeto leta 1978, ki podrobneje konkretizira Konvencijo št. 151; Priporočilo št. 163, sprejeto 1981, ki podrobneje konkretizira Konvencijo št. 154.

Uresničuje se lahko bodisi v organiziranih ali neorganiziranih oblikah združevanja. Pravica tudi ne obsega samo pravice do ustanovitve društva, ampak tudi pravico, da člani društva njegovo notranjo ureditev in njegovo dejavnost svobodno ter povsem samostojno urejajo.

S sindikalnim delovanjem lahko povežem tudi 75. člen Ustave RS, v katerem je določeno, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način ter pod pogoji, ki jih določa zakon.

Ustava v 76. členu zagotavlja tudi temelje sindikalne svobode, saj določa, da je ustanavljanje sindikatov in včlanjevanje vanje svobodno, prav tako je svobodno tudi delovanje sindikatov. Šturm (2002, 749) še navaja, naj bi bila kot samostojna pravica opredeljena zato, da bi bil poudarjen njen pomen bistvenega sestavnega dela gospodarskega sistema. Zato je ta pravica tudi vključena v poglavje o gospodarskih in socialnih razmerjih, čeprav gre v izhodišču predvsem za poseben vidik svobodnega združevanja, kot je to določeno v 42. členu Ustave RS.

S sindikalnim delovanjem je neposredno povezana tudi stavka, ki je kot pravica tudi opredeljena v Ustavi RS, in sicer v 77. členu. V omenjenem členu je določeno, da imajo delavci pravico do stavke. Če je to v javni koristi, je mogoče pravico do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omejiti.

Debelak (2005a, 201) pri tem opozarja, da Ustava RS ne določa vsebine pravice do stavke, vendar pa jasno določa nosilce te pravice, to so delavci, torej osebe v delovnem razmerju. Glede na to le-te ni mogoče razširiti na druge kategorije zaposlenih oseb in na nekdanje delavce. Podobnih postopkov drugih oseb zato ni mogoče opredeliti kot stavko, temveč kot javno zborovanje ali protestni shod.

Z ustavnega vidika pravice do stavke je pomemben tudi drugi odstavek 77. člena, ki opredeljuje omejitve stavke. Te se nanašajo na zahteve javne koristi, pri čemer je treba upoštevati vrsto in naravo dejavnosti. Omejitve so lahko predpisane le z zakonom, kar pomeni izključitev omejitve s predpisi nižje veljave. Omejitve so tako opredeljene po objektivnem kriteriju, torej glede na vrsto ter naravo dejavnosti, in ne po subjektivnem, kar bi pomenilo omejitve glede na poklicno ter strokovno razlikovanje delavcev (Debelak 2005b, 59).

Ustava RS je torej najvišji pravi akt v Sloveniji, na podlagi in v okviru katerega morajo temeljiti vsi ostali pravni viri, kot so zakoni ter ostali podzakonski predpisi. Sindikalno delovanje je seveda urejeno tudi v različnih zakonskih predpisih. Stvari, ki se opredeljene v Ustavi RS, pa se v praksi udejanjajo skozi zakone, uredbe in podzakonske pravice.

Kot sem pojasnil že v uvodnem delu diplomske naloge, v Sloveniji nimamo posebnega zakona o sindikatih. Uvodoma sem tudi že navedel temeljne zakone, ki urejajo področje sindikalnega delovanja, kljub temu pa jih bom zaradi boljše

preglednosti navedel ponovno in seveda na kratko tudi predstavil. Sindikalno delovanje urejajo naslednji zakoni:

- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93);
- Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/91 in 22/91);
- Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09);
- Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06, 45/08).

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin) ureja način pridobitve lastnosti pravne osebe in lastnosti reprezentativnosti sindikatov v Sloveniji. V 2. členu zakona je določeno, da sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta. Statute sindikatov za območje občin ali širših lokalnih skupnosti in sindikatov v podjetjih, zavodih ter drugih organizacijah in pri delodajalcih ter v organih republike, občin oziroma širših lokalnih skupnosti hranijo upravni organi, pristojni za področje dela na prvi stopnji. Statute sindikatov za območje republike, za več občin ali širših lokalnih skupnosti, panog, dejavnosti in poklicev hrani ministrstvo, pristojno za delo. Hrambo statuta lahko zahteva pooblaščen oseb sindikata, k zahtevi pa mora biti priložen zapisnik ustanovitvenega sestanka in statut, katerega hramba se zahteva. Glede imena sindikata velja načelo izključnosti, kar pomeni, da dva sindikata ne smeta imeti istega imena.

Reprezentativnost sindikata je pomembna vedno takrat, kadar je uveljavljen sindikalni pluralizem in pomeni za določen sindikat priznanje države, da lahko nastopa kot predstavnik vseh sindikalno organiziranih delavcev, torej lahko nastopa v kolektivnih pogajanjih (Kresal Šoltes 2005).

Sindikat pridobi lastnost reprezentativnega sindikata pod pogoji, ki jih določa 6. člen ZRSin. Prvi pogoj je, da so sindikati demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja ter uresničevanja članskih pravic in obveznosti. Naslednji pogoji so: sindikati neprekinjeno delujejo najmanj šest mesecev pred vložitvijo zahteve za pridobitev lastnosti reprezentativnosti, so neodvisni od državnih organov in delodajalcev, se pretežno financirajo iz članarine in drugih lastnih virov ter imajo določeno število članov, predpisano z zakonom (število članov sindikat dokazuje na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov).

Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske ter socialne varnosti delavcev in predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. Ob naštetih pogojih se kot reprezentativne sindikate določijo zveze in konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti in poklicev ter v katere je včlanjenih najmanj 10 odstotkov delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni sindikati tisti, ki so

združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države. Ne nazadnje je v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, če izpolnjuje prej naštet pogoje in je vanj včlanjenih najmanj 15 odstotkov delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti. Na podlagi tega je reprezentativen tudi sindikat v organizaciji.

Pri pridobivanju reprezentativnosti je treba opozoriti tudi na to, da je večina sindikatov pridobila reprezentativnost na podlagi članstva v letu 1994. Kot opozarja Franca (2008) se je od takrat marsikaj spremenilo. A kljub temu reprezentativnost sindikatov ni doživela nobene 'posodobitve' in velja praktično za nedoločen čas. Zato se zdaj dogaja, da se nekateri sindikati ponašajo z reprezentativnostjo, čeprav ne dosegajo že tako nizkih zakonskih pragov.

Zato menim, da bi bilo morda smiselno preveriti aktualnost navedenega zakona, predvsem v smislu razmer in dinamike razvoja, čemur smo priča v današnjem času. Naslednji vidik sindikalnega delovanja oziroma ureditve tega področja je opredeljen v Zakonu o stavki.

Zakon o stavki (ZStk) v prvem členu pravi, da je stavka organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic ter interesov iz dela. Delavec se prosto odloči o svoji udeležbi v stavki, kar pomeni, da ga nihče ne sme prisiliti k sodelovanju. V drugem členu tega zakona je določeno, da morajo delavci, če se odločijo za stavko, najprej sprejeti sklep o njenem začetku, s katerim določijo svoje zahteve, čas začetka stavke, kraj zbiranja udeležencev stavke ter organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko, tako imenovani stavkovni odbor (2. člen). Stavkovni odbor mora stavko napovedati vnaprej, najpozneje pet dni pred njenim začetkom, in sicer tako, da pošlje sklep o začetku stavke organu upravljanja in poslovnemu organu organizacije oziroma delodajalcu (3. člen). Zakon tudi določa, da morajo stavkovni odbor in predstavniki organov od dneva napovedi stavke ter med njo poskušati spor rešiti sporazumno (4. člen). Zakon vsebuje tudi določilo, da mora stavkovni odbor voditi stavko tako, da ne ogroža varnosti in zdravja ljudi ter njihovega premoženja. Po stavki pa mora omogočiti nadaljevanje dela. Delavcem, ki v stavki ne sodelujejo, se ne sme preprečevati, da bi delali (5. člen). Sedmi člen navaja, da je za stavko v javnih službah (zakon uporablja termin »dejavnost posebnega družbenega pomena«) treba stavko napovedati najpozneje 10 dni pred njenim začetkom. Zakon za izvedbo zakonite stavke v javnih službah določa še dva pogoja, in sicer: minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali nenadomestljiv pogoj za življenje ter delo občanov ali delo drugih organizacij; vse to je izpolnjevanje mednarodnih obveznosti.

Simonič Steiner (2003, 152) pojasnjuje, da je torej stavko v javnih službah mogoče napovedati tako, da se pristojnemu organu pošljeta sklep o začetku stavke in izjava o

načinu zagotovitve minimuma delovnega procesa. Z zakonom ali na zakonu temelječem odloku, ki določa dejavnosti in dela javnih služb, pa se predpiše način zagotavljanja teh dveh pogojev. Delavci v državni upravi lahko po zakonu uresničujejo pravico do stavke pod pogojem, da z njo ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcij državnih organov in organizacij. Zato je treba s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo določiti dela in naloge, ki jih je treba opravljati tudi med stavko.

Zakon o stavki v 11. členu tudi določa, da delavci v organu oziroma organizaciji družbenopolitične skupnosti in v drugem državnem organu uveljavljajo pravico do stavke pod pogojem, da z njo ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcije teh organov ter organizacij. S splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo se v skladu z zakonom določijo dela in naloge, ki se morajo kot bistveni za uresničevanje funkcij navedenih organov ter organizacij opravljati tudi med stavko. Stavka v državnem organu se napove funkcionarju, ki vodi ta organ oziroma organizacijo, tako, da se mu pošljeta sklep o začetku stavke in izjava o načinu opravljanja omenjenih del ter nalog najpozneje sedem dni pred začetkom stavke. Omenjeni zakon tudi določa, da delavci, ki sodelujejo v stavki, ki poteka v skladu z naštetimi pogoji, disciplinsko in materialno ne odgovarjajo, delovno razmerje pa jim zaradi tega tudi ne sme prenehati. Pri tem lahko uveljavljajo temeljne pravice iz delovnega razmerja, razen pravice do nadomestila osebnega dohodka.

Na tem mestu bi izpostavil še en vidik, na katerega opozarja Stanojević (2001, 89–90) in se navezuje na stavke v Sloveniji. Po dolžini so stavke v Sloveniji zmerne, po številu izgubljenih dni na tisoč zaposlenih (obseg) pa so vmes med obsegoma, značilnima za Evropsko unijo. Glede na število udeležencev pa so slovenske stavke majhne. Glede na distribucijo stavk so se te najpogosteje pojavljale v delovno intenzivnih panogah, ki so imele tudi največ podjetij z velikimi poslovnimi težavami.

Zakon o stavkah torej podrobno izpeljuje in opredeljuje pravico do stavke, ki je kot takšna opredeljena v 77. členu Ustave RS. Seveda se zakon tesno dopolnjuje z Zakonom o delovnih razmerjih.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) glede sindikalne svobode neposredno največ govori o statusu sindikalnih zaupnikov. Poleg tega dokaj kompleksno zajema vlogo in področja sindikalnega delovanja. Vlogo sindikalnih zaupnikov in njihovo varstvo, položaj ter pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu in obveznosti delodajalca do sindikata bom podrobno pojasnil v naslednjem poglavju z naslovom Delovna razmerja in vloga sindikata.

Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKOLP) ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe in njeno obliko, veljavnost ter prenehanje kolektivne pogodbe, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov, evidenco in objavo kolektivnih pogodb.

Stanojević pravi (1996), da je kolektivno pogajanje proces, v katerem je vloga sindikata v tem, da so sindikati osredotočeni na doseganje sporazuma o plačah in drugih pogojih zaposlovanja ter dela.

Končar (2006, 250) pojasnjuje, da Zakon o kolektivnih pogodbah temelji na načelu svobodnega in prostovoljnega kolektivnega pogajanja, saj ne predpisuje obveznega sklepanja kolektivnih pogodb, ne določa vrste kolektivnih pogodb in ravni, na katerih se lahko sklepajo, ter predvideva, da so stranke kolektivnih pogodb lahko le prostovoljna združenja. Hkrati je zakon usklajen s konceptom svobodnega in prostovoljnega kolektivnega pogajanja, ki zahteva organizacije delavcev ter delodajalcev, ki so ustanovljene svobodno in se tudi pogajajo prostovoljno v skladu s svojimi programi, brez prisile ali različnih oblik poseganja države. Vendar se je treba zavedati, da absolutne svobode tudi na obravnavanem področju ni, saj vsako zakonsko urejanje pogojev za uresničevanje posameznih pravic lahko takoj pomeni tudi že njihovo omejevanje oziroma uokvirjanje.

Stanojević (2001) pravi, da se s kolektivnimi pogodbami zagotovijo minimalni standardi za določanje pravic v individualnih pogodbah o zaposlitvi. Te delavcu lahko zagotavljajo le več pravic, kot mu jih določajo kolektivne pogodbe.

Kolektivne akcije, ki naj zavarujejo interese skupine, lahko potekajo na dva načina, in sicer s kolektivnim dogovarjanjem ali pa konfliktno, torej s stavkami. V Sloveniji je sistem kolektivnih pogajanj, ki potekajo med predstavniki delodajalcev na eni in predstavniki sindikatov na drugi strani, visoko centraliziran. Zastopnikov delodajalcev za področje gospodarstva je kar veliko, najbolj znane pa so na primer: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, za področje negospodarstva pa vlada. Pri kolektivnih pogajanjih gre v glavnem za razreševanje konfliktnih interesov. Vsaka stranka želi uresničiti svoje interese, ki temeljijo na njenih potrebah. Stranke imajo različne cilje in interese, zato pride do zaostrovanja konfliktov med njimi. Do sodelovanja med strankami pa lahko pride le v primeru, ko imajo stranke skupno željo po sklenitvi kolektivne pogodbe. Torej so kolektivne pogodbe rezultat kolektivnega pogajanja.

S kolektivno pogodbo določita stranki kolektivne pogodbe predstavnika delodajalcev in delavcev ter medsebojne pravice ter obveznosti. Kolektivna pogodba je avtonomen, splošen, pisni sporazum med delavsko strokovno organizacijo - sindikatom in delodajalcem, delodajalci ali njihovim združenjem, o splošnih delovnih razmerah, pravicah, dolžnostih do delovnega razmerja ter medsebojnih pravicah in dolžnostih samih pogodbenih strank, katere učinek je v normativnem delu za udeležence neposreden in prisilno praven. Kolektivna pogodba se je uveljavila kot temeljni instrument za urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti med delavci ter delodajalci. Posebej po drugi svetovni vojni se je pokazalo, da je s kolektivnimi pogodbami mogoče

smotrno in učinkovito urediti skorajda vsa vprašanja, ki se pojavljajo pri usklajevanju sicer nasprotnih interesov obeh strank. Najpogostejšo obliko varstva kolektivnih interesov predstavlja stavka. Je najmočnejše in pogosto najbolj učinkovito sredstvo za dosego ciljev sindikalne organizacije (Lenart 2002, 28).

Temelji sindikalnega delovanja so torej opredeljeni v Ustavi Republike Slovenije, ki se tako ali drugače odražajo v že navedenih zakonih, poleg tega pa je treba pri tem upoštevati evropsko in mednarodno zakonodajo. Seveda pa se pravice in opredelitve sindikalnega delovanja, ki so opredeljene v zakonih, med seboj dopolnjujejo (npr. zakon o stavkah določa, da imajo delavci pravico stavkati med delovnim časom, kaj je delovni čas, pa opredeljuje Zakon o delovnih razmerjih ipd.).

Ugotovim lahko, da je sindikat interesno združenje delavcev, ki ima vse značilnosti organizacije. Vsekakor ima bogato zgodovinsko preteklost, tako v svetu kot tudi na slovenskih tleh. Skozi različna obdobja se je njegova vloga spreminjala, vseskozi pa je pridobival tudi na svojem pomenu. Skozi pregled sem podal orise pravne ureditve sindikalnega delovanja na mednarodnem kot tudi na nacionalnem nivoju.

V naslednjem delu bom predstavil delovna razmerja in vlogo sindikata, kot pa sem že pojasnil, bom v tem poglavju tudi podrobneje predstavil, kako je sindikalno delovanje opredeljeno v Zakonu o delovnih razmerjih.

3 DELOVNA RAZMERJA IN VLOGA SINDIKATA

V tem delu se bom osredotočil na delovna razmerja, predvsem pa vlogo sindikatov pri urejanju in uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja. Uvodoma bom najprej na splošno predstavil, kaj pravzaprav delovno razmerje je in kako je pravno opredeljeno.

3.1 Opredelitev delovnih razmerij

Delo je človekova dejavnost, s katero si človek zagotavlja ekonomske razmere za življenje. Delo je torej proces, kjer prihajajo ljudje v stik z naravo in njenimi materijami kot tudi s predmeti dela ter delovnimi sredstvi. Človek lahko opravlja delo kot posameznik, neodvisno od drugih, lahko pa se vključi v organiziran delovni proces v različnih vrstah organizacij, v katerih se opravlja delo (Vodovnik 2006, 13).

Pojem delovno razmerje je eden od ključnih institutov delovnega prava, s katerim se to ukvarja vse od svojih začetkov. Kljub temu pa njegova opredelitev še vedno predstavlja problem, za katerega ni enotne in splošno veljavne rešitve.

Senčur Peček (2007, 159) pravi, da na aktualnost problema opredelitve pojma delovnega razmerja kažejo tudi desetletje trajajoča prizadevanja MOD na tem področju. Iz dokumentov MOD izhaja, da delovno-pravna zaščita še vedno temelji na razločevanju med odvisnimi in neodvisnimi delavci. Večina mednarodnih aktov se nanaša le na prve, drugi pa ostajajo izven te ureditve. Ugotavlja se, da je delovno razmerje še vedno prevladujoča oblika dela v mnogih državah. Države članice uporabljajo deloma različne kriterije pri opredeljevanju delovnega razmerja in njegovem razločevanju od ostalih pogodbenih razmerij, na splošno pa je mogoče ugotoviti, da delovno razmerje kot pravni pojem v večini držav temelji na podobnih elementih.

Delovna razmerja med seboj ločimo tudi po vrsti, in sicer poznamo individualno ter kolektivno delovno razmerje (Novak 2004).

Individualno delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem delavec in delodajalec s pogodbo o zaposlitvi urejata medsebojne pravice ter obveznosti. Za individualna delovna razmerja lahko torej rečemo, da so posebna pravna razmerja, ki jih označuje predvsem njihova načelna tajnost (sklenitev pogodbe o zaposlitvi), pa tudi, da iz tega pravnega razmerja izvirajo oziroma na podlagi njega nastanejo druge pravice za delavca. Te pravice nastanejo na podlagi zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj, za katerih pridobitev je obstoj delovnega razmerja (in njegovo določeno trajanje) bistvenega pomena. Pomembna nadaljnja skupina pravic delavca so pravice zavarovanj za primer brezposelnosti, katerih obseg je v veliki meri odvisen od trajanja in tako imenovane gostote delovne dobe (Novak 2004, 27).

Kolektivna delovna razmerja so tisti del delovnega prava, ki ureja kolektivne pravice in pravna razmerja, v katerih so udeleženi kolektivni predstavniki delavcev ter delodajalcev. Značilno za kolektivna delovna razmerja je, da delavci oziroma delodajalci svoje pravice uresničujejo na kolektiven način. Najbolj tipični primeri kolektivnih delovnih razmerij so kolektivne pogodbe, stavke in druge oblike delavskih protestov ter sodelovanje delavcev pri upravljanju. Glavna vsebina kolektivnih delovnih razmerij je socialni dialog, ki ga lahko opredelimo kot ustvarjalno komunikacijo med delavci, delodajalci in državo na različnih ravneh urejanja ekonomskih ter socialnih razmerij (Vodovnik 2007, 188).

Delovne razmere v Sloveniji in s tem sama delovna razmerja je po osamosvojitvi urejala zakonodaja, ki je bila sprejeta še v času nekdanje skupne države Jugoslavija, vendar pa so se nekatere določbe še vedno uporabljale, čeprav so bile glede na spremenjene razmere praktično zastarele in neuporabne. Obstoječa delovna zakonodaja pa je bila leta 2003 nadomeščena z novim Zakonom o delovnih razmerjih. Ta zakon je tako postal osrednji dokument, ki ureja delovne razmere oziroma razmerja med delodajalci in delojemalci v Sloveniji (Stanojević 2004).

Med drugim ZDR v 4. členu opredeljuje delovno razmerje, in sicer pravi, da je to razmerje med delavcem ter delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno, nepretrgano opravlja delo po navodilih ter pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti.

Krašovec (2008, 7) razlaga, da ZDR v celoti upošteva delovno razmerje kot pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem. Pri tem ZDR ureja samo individualna delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja pa ureja ZKOlP, ki sem ga sicer že predstavil v prejšnjem delu naloge.

Delavec se vključi v delovni proces delodajalca, ki ga ta organizira za izvajanje svoje dejavnosti. Delodajalec je tisti, ki sprejema odločitve o opravljanju dejavnosti (o delovnem procesu) in nosi tudi odgovornost za uspeh poslovanja. Delavec je le del tega organiziranega delovnega procesa, v njem opravlja odvisno delo, delo v podrejenosti delodajalcu (delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca). V zameno za to podrejenost je delavec kot šibkejša stranka v razmerju deležen delovno-pravnega varstva. Delovno razmerje je pogodbeno razmerje. Delavec in delodajalec lahko v tem razmerju uveljavljata samo tiste pravice ter obveznosti, ki so določene z zakoni, kolektivnimi pogodbami, splošnimi akti in pogodbo o zaposlitvi. Pravic in obveznosti, ki niso določene z naštetimi pravnimi akti, ne moreta uveljaviti ali zahtevati niti delavec niti delodajalec (Senčur Peček 2007, 163–164).

Na podlagi opisanega je razvidno, da v delovnem razmerju nastopata delodajalec in delavec. Vsak od njiju ima različne vloge, pravice in odgovornosti. To bom pojasnil v nadaljevanju.

Pojem delavec ter pravice in obveznosti delavcev so podrobneje urejene v ZDR, in sicer od 31. do 37. člena. Tako zakon v 31. členu določa, da je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Glavne obveznosti delavca so: vestno opravljanje dela, prepoved škodljivega ravnanja, varovanje poslovne skrivnosti in prepoved konkurence. Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela ter poslovanja pri delodajalcu.

Zakon v nadaljevanju med drugim v členih od 33 do 37 določa pogoje glede spoštovanja in izvajanja predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveščanju delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma lahko vplivajo na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti, obveščanju glede grozečih nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, spoštovanju moralnih vrednot, varovanju poslovnih skrivnosti in interesov delodajalca, neopravljanju del brez soglasja delodajalca pri drugem delodajalcu in bi lahko kot take škodovala ipd. (ZDR, členi 31–37).

Delodajalec je pravni izraz, ki je opredeljen v 5. členu ZDR ter določa, da je delodajalec pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot so: državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja in diplomatsko ter konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev.

Glavne obveznosti delodajalca so obveznost zagotavljanja dela, plačila in varstvo delavčevih osebnih podatkov. Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Če ni dogovorjeno drugače, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da ta lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, omogočiti mu mora tudi prost dostop do poslovnih prostorov. Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljeno delo. Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali z drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati (ZDR, členi 41–46).

Bistvene značilnosti ZDR v primerjavi s prejšnjo zakonodajo pri urejanju delovnih razmerij so predvsem v uveljavitvi novega pristopa, ki temelji na pogodbenem principu med delodajalcem kot eno in delavcem kot drugo pogodbeno stranko. To je bilo

upoštevano tudi pri urejanju institutov sklepanja, spreminjanja, določanja pravic in obveznosti pogodbenih strank ter prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Kljub temu, da zakon ureja pogodbo o zaposlitvi, ohranja njeno civilistično naravo, saj se ob izostanku posebnih določb v ZDR za vprašanja, ki se nanašajo na pogodbo o zaposlitvi, uporabljajo določbe splošnih načel civilnega prava (Krašovec 2008, 8).

3.2 Vloga sindikalnih zaupnikov in njihovo varstvo

ZDR v 208. členu določa, da sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. V primeru, da zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Število sindikalnih zaupnikov določi sindikat, o izvolitvi in imenovanju mora sindikat obvestiti delodajalca. Nadalje je v tem členu določeno, da ima sindikalni zaupnik pravico zagotavljati in varovati pravice ter interese članov sindikata pri delodajalcu. Sindikalno dejavnost mora sindikalni zaupnik izvajati v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

Glede varstva sindikalnega zaupnika 210. člen ZDR določa, da se število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom. Prav tako omenjeni člen določa, da sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden položaj.

Kresal Šoltesova (2005, 7) pri tem opozarja, da gre v primeru, ko zakon podeljuje upravičenje sindikatu v postopkih odločanja o delavčevih pravicah in obveznostih (disciplinski postopek, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca), upravičenje sindikatu, katerega član je zadevni delavec, in pod pogojem, da delavec tako zahteva. Kadar zakon podeljuje upravičenja sindikatom pri delodajalcu, gredo ta upravičenja samo tistim sindikatom, ki izpolnjujejo pogoje iz petega odstavka 8. člena tega zakona, torej reprezentativnim sindikatom, ki imenujejo ali izvolijo sindikalnega zaupnika po 208. členu zakona.

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 113. členom ZDR, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom. V ZDR je v 113. členu navedeno, da delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata, če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen, če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrežno zaposlitev ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca. Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja njegove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju. Delodajalec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku, če ta ne

ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi. V takšnem primeru ni potrebno soglasje organa, katerega član je sindikalni zaupnik. Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj. V primeru spremembe delodajalca sindikalni zaupnik ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo (ZDR, člen 209). Varstvo sindikalnega zaupnika je še bolj neposredno opredeljeno v Splošni kolektivni pogodbi za gospodarske dejavnosti, in sicer v 41. členu, ki ima naslov Imuniteta sindikalnega zaupnika.

Torej, sindikalni zastopnik ima pravico in dolžnost, da zagotavlja ter varuje pravice in interese članov sindikata, ki so zaposleni pri delodajalcu. To pravico mu mora zagotavljati delodajalec z obveščanjem, posvetovanjem in posredovanjem določenih podatkov.

Kot opozarja Krašovec (2008, 755), je treba pri tem opozoriti, da je dolžnost sindikalnega zaupnika, da svojo sindikalno dejavnost izvaja tako, da je organizacija dela oz. učinkovitost delodajalca čim manj okrnjena in nikakor na način, da bi s tem škodoval delodajalcu, kot se seveda v praksi tudi pogosto dogaja.

3.3 Položaj in pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu ter obvezanosti delodajalca

ZDR okvirno ureja položaj in pravice sindikata pri delodajalcu. Ob podrobnejšem pregledu lahko ugotovimo, da zakon v številnih določbah oziroma členih opredeljuje položaj in pravice sindikata. V nadaljevanju bom le-te sistematično tudi prikazal. Gre za naslednje določbe:

- prepoved diskriminacije zaradi članstva v sindikatu (6. člen);
- posredovanje splošnih aktov delodajalca pred njihovim sprejetjem v mnenje sindikatom pri delodajalcu (8. člen);
- za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu tega zakona (peti odstavek 8. člena);
- prepoved zahtevati od kandidata podatke o članstvu v sindikatu kot podatka, ki ni v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, v fazi sklepanja pogodbe o zaposlitvi ali pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo takega podatka ter pravica kandidata, da ni dolžan odgovarjati na vprašanja v zvezi z njegovo sindikalno dejavnostjo, kot na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (drugi in tretji odstavek 26. člena in 27. člen);

- obveščanje in posvetovanje s sindikati pri delodajalcu pri spremembi delodajalca (74. člen);
- vloga sindikata v postopku redne ali izredne odpovedi pogodbe o zaposlitvi na zahtevo delavca z možnostjo pisno obrazloženega nasprotovanja sindikata taki odpovedi (84. člen);
- nasprotovanje odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani sindikata (85. člen);
- članstvo v sindikatu, udeležba v sindikalnih dejavnostih zunaj delovnega časa, udeležba v sindikalnih dejavnostih med delovnim časom v dogovoru z delodajalcem, udeležba v stavki, ki je organizirana v skladu z zakonom, pravili ter kandidatura za funkcijo delavskega predstavnika oziroma sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije se štejejo kot neutemeljen razlog za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi (89. člen);
- obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikati pri delodajalcu v primeru odpovedi pogodbe o zaposlitvi večjemu številu delavcev iz poslovnih razlogov (97. in 98. člen);
- obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikati pri delodajalcu v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev v stečajnem postopku ali postopku likvidacije, ki jo izvede sodišče v skladu s 97. členom (103. člen);
- obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikati pri delodajalcu v primeru odpovedi pogodb o zaposlitvi večjemu številu delavcev v primeru potrjene prisilne poravnave v skladu s 97. členom (106. člen);
- posebno pravno varstvo pred odpovedjo za imenovane ali voljene sindikalne zaupnike (113. člen);
- dolžnost delodajalca, da obvesti sindikate pri delodajalcu o letnem razporedu delovnega časa pred začetkom koledarskega ali poslovnega leta (147. člen);
- posvetovanje s sindikati pri delodajalcu glede nočnega dela (152. člen);
- različne ravni sodelovanja reprezentativnega sindikata v dejavnosti oziroma sindikatov pri delodajalcu v zvezi z uvedbo nočnega dela žensk v industriji in gradbeništvu (153. člen);
- vloga sindikata v disciplinskem postopku na zahtevo delavca in vročitev sklepa o disciplinski odgovornosti sindikatu (179. in 180. člen);
- kazenske določbe v zvezi z neupoštevanjem z zakonom določenih obveznosti delodajalca do sindikata (229. in 230. člen).

Iz navedenega lahko ugotovimo, da zakonska ureditev podaja sindikatu vrsto upravičenj. Seveda pa je treba, na kar opozarjajo tudi Kresal Šoltesova in drugi (2008), ta upravičenja oziroma pravice upoštevati in povezati z drugimi predpisi. Gre predvsem za predpise s področja varnosti in zdravja pri delu ter predpise s področja delovnega prava po posameznih dejavnostih, ter avtonomne norme veljavnih kolektivnih pogodb.

Nadalje je treba upoštevati zakonodajo, ki ureja kolektivna delovna razmerja, v tem okviru zlasti ZRSin. Glede določitve vloge sindikata so pomembne tudi tiste določbe tega zakona, kjer zakon napoti glede podrobnejšega urejanja zakonske materije na urejanje s kolektivnimi pogodbami, praviloma na ravni dejavnosti.

Navedena ureditev po mojem mnenju sicer daje relativno dobro podlago za delovanje sindikata in uveljavljanje zagotovljenih pravic, vendar se mi ob tem postavlja vprašanje, kaj to pomeni za tiste delavce, ki niso člani sindikata. Nikogar namreč ni mogoče prisiliti, da se včlani v sindikat, po drugi strani pa zaradi tega po mojem prepričanju nihče ne more in ne sme biti v slabšem položaju kot člani sindikata.

Na to vrzel opozarja tudi Gostiša (2004). Sindikati so ob sprejemanju ZDR sicer uspeli preprečiti morebiten vstop svetov delavcev kot (izvoljenih) predstavnikov vseh delavcev na to področje, čeprav bi bilo to v dani situaciji verjetno edina smiselna rešitev. Kot pravi Gostiša, gre po njegovem za ustavno spornost zastopniškega načela »ali sindikat, ali pa nihče«. V kolikor namreč v neki organizaciji ni sindikata, ne more ne morebitni svet delavcev ali pa kakšno drugo predstavništvo na tem področju zastopati interesov delavcev v razmerju do delodajalca. ZDR je v teh primerih prepustil kolektive zaposlenih 'na milost in nemilost' delodajalcu, ki lahko s splošnimi akti ter drugimi enostranskimi ukrepi znotraj širokih zakonskih okvirov povsem avtonomno regulira njihove pravice iz delovnega razmerja v organizaciji. Nesindikalizirani kolektivi delavcev, ki formalno ne morejo kot enakopraven partner delodajalcu sodelovati pri avtonomnem urejanju lastnega delovno-pravnega položaja znotraj organizacij, so torej v tem pogledu v izrazito diskriminiranem položaju.

Ta položaj oziroma neenakost je deloma proti koncu leta 2009 odpravilo Ustavno sodišče RS z ustavno odločbo (št. U-I-284-06-26 z dne 1. 10. 2009). Ustavno sodišče je namreč presodilo, da so tretji odstavek 8. člena, 84. in 85. člen ZDR v neskladju z Ustavo RS. Z isto odločbo je odločilo, da mora do odprave ugotovljene protiustavnosti delodajalec v postopku sprejemanja splošnega akta delodajalca iz tretjega odstavka 8. člena ZDR v primerih, ko pri njem ni organiziranega sindikata, pred sprejemom splošnega akta pridobiti mnenje delavskih predstavnikov. Prav tako je odločilo, da ima do odprave ugotovljene protiustavnosti v primerih, ko je zoper delavca, ki ni član sindikata, uveden postopek po 84. in 85. členu Zakona o delovnih razmerjih, v tem postopku svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti, kot jih ima sindikat.

ZDR določa tudi obveznosti delodajalca do sindikata. Kot je določeno v 207. členu ZDR, mora delodajalec sindikatu zagotavljati pogoje za opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev, poleg tega pa je delodajalec dolžan omogočiti tudi dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

V tem delu naloge sem podal nekoliko podrobnejši opis temeljev, ki so podlaga za delovanje sindikatov v Sloveniji, predvsem z vidika urejanja položaja in pravic, ki

izhajajo iz delovnih razmerjih. Ugotovil sem, da ima sindikat v slovenski zakonodaji, predvsem pa v ZDR, relativno veliko trdnih temeljev za svoje delovanje, kljub temu pa je treba to področje redno spremljati in seveda prilagajati aktualnim razmeram ter trendom. V naslednjem poglavju bom predstavil konkretno organiziranost in delovanje sindikatov v Sloveniji.

4 ORGANIZIRANOST IN DELOVANJE SINDIKATOV V SLOVENIJI

V tem poglavju bom predstavil splošno organiziranost in delovanje sindikatov, razlike med sindikati v javnem ter zasebnem sektorju, odnos sindikata do Vlade RS, socialni dialog in Ekonomsko-socialni svet ter pogajanja in stavke. Poglavje bom zaključil s predstavitevijo sindikatov v RS.

4.1 Splošna organiziranost in delovanje sindikatov

V Sloveniji so na ravni podjetij sindikati dobro organizirane, močno delavsko naravnane organizacije s priznano legalno entiteto. Posebej so dobro organizirani v srednjih in velikih podjetjih, ki so bila v družbeni lasti. Praviloma jih ni v novih, malih podjetjih. V srednjih in velikih podjetjih je stopnja sindikaliziranosti visoka, običajno od 70 do 80 % (Stanojević 2004). Kakšno je stanje v Sloveniji danes, nimamo točnih podatkov, a je mogoče na podlagi splošnih svetovnih trendov oceniti, da je stopnja sindikaliziranosti po neuradnih podatkih padla na 30 odstotkov.

Pravila za organiziranje in delovanje sindikatov poleg zakonodaje, ki sem jo že podrobneje predstavil v prejšnjih poglavjih, določajo tudi statuti posameznih sindikatov dejavnosti ter zvez, in sicer za vse ravni sindikalnega organiziranja. Vsaka kršitev ali neupoštevanje lastnih statutarnih določb ima lahko negativne posledice za delovanje sindikatov. Kot razlaga Marolt (2005, 18), si mora vsak sindikat pridobiti lastnost pravne osebe skladno z zakonom o reprezentativnosti. Mednarodne pogodbe, zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe varujejo pravice sindikalnih zaupnikov ter voljenih delavskih predstavnikov.

Vsak sindikat v Sloveniji si mora pridobiti lastnost pravne osebe v skladu ZRSin. Kaj pomeni reprezentativni sindikat in kako sindikati pridobijo status pravne osebe ter status reprezentativnosti, smo podrobneje pojasnili v poglavju Nacionalna opredelitev sindikata (2.3.2).

Reprezentativnost sindikatom omogoča, da lahko ti sprejemajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske ter socialne varnosti delavcev, hkrati pa predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi, kar je določeno v 7. členu ZRSin.

Reprezentativni sindikati so danes v Sloveniji najaktivnejši, kar se kaže v njihovi nenehni prisotnosti v pogajanjih z Vlado Republike Slovenije (Stanojević idr. 2009). Glavna naloga reprezentativnih sindikatov je izboljšati socialno-ekonomski položaj najbolj ogroženih delavcev oziroma delavcev, zaposlenih v panogah, kjer so razmere najbolj kritične (Vodovnik 2006).

V Sloveniji so sindikati organizirani v sedmih reprezentativnih konfederacijah sindikatov, od tega so po številu članov štirje večji, poleg njih pa deluje še več deset sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti in poklicu ter vključujejo 40

odstotkov delavcev v zasebnem in javnem sektorju, kar je najvišja stopnja med novimi državami članicami Evropske unije (EU) ter prekaša tudi številne stare članice Evropske unije (Stanojević 2004).

Sindikat lahko razdelimo tudi po vrstah in sicer ga opredeljujeta Turner (1962) in Marković (1972). Njuna opredelitev je podobna oziroma bi lahko rekel, da slednji povzema Turnerja. Čeprav je ta opredelitev že zelo stara, v literaturi ni mogoče zaslediti novejših opredelitev, je pa tovrstna opredelitev še vedno aktualna v današnjem času. Zato navajam vrste sindikatov kot jih opredeljuje (Marković 1972, 77–78):

- Strokovni sindikat: organizira določene skupine kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev določene stroke ali poklica ne glede na to, v kateri panogi je delavec zaposlen.
- Panožni ali proizvodni sindikat: povezuje delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo in poklic.
- Splošni ali generalni sindikat: povezuje delavce ne glede na kvalifikacije, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve.
- Profesionalni sindikat: povezuje umske delavce, uslužbence, tehnike in druge visoko kvalificirane delavce tako v javnih službah kot tudi v zasebnih dejavnostih. Primera tovrstnih sindikatov pri nas sta Sindikat vzgoje in izobraževanja (SVIZ) ter Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije (FIDES).

Seveda lahko delovanje sindikatov razvrstimo še na druge vrste. Najpogosteje omenjamo razvrstitev sindikatov glede na gospodarski – zasebni sektor in javni sektor. Katere so bistvene razlike med temi sindikati, bom predstavil v nadaljevanju.

4.2 Razlika med sindikati v gospodarskem in javnem sektorju

Sindikati tako v javnem kot zasebnem sektorju skušajo kar najbolj intenzivno lobirati pri zakonodajni oblasti (parlament v Sloveniji) s ciljem sprejemanja najbolj ugodne zakonodaje za delavce. Ker država predstavlja tako zakonodajno kot izvršilno oblast in ker je prisotna pri tripartitnih pogajanjih, ki so v javnem sektorju običajna, sindikati javnih uslužbencev lobirajo pri državnih organih ter s tem posredno pri delodajalcih, kar pa ni običaj v zasebnem sektorju. V zasebnem sektorju sindikati in delavci ne lobirajo pri delodajalcih, temveč se z njimi pogajajo ali stavkajo proti njim (Lenart 2002).

Seveda pa je gospodarska kriza znova opozorila na razliko med učinkovitostjo zasebnega in neučinkovitostjo javnega sektorja. V tej krizi se je začelo tudi glasno omenjati, da bo prišlo tudi do odpuščanja v javnem sektorju. Seveda je predsednik vlade

(Kovač 2009) to kasneje pojasnil, da zaenkrat do tega ne bo prišlo, bistvo izrečenega pa je odsevalo kot grožnja po izgubi službe v javnem sektorju.

Naslednja velika razlika med obema vrstama sindikatov, ki jo velja omeniti, je ta, da sindikati delavcev v javnem sektorju pogosto obidejo delodajalca, torej neko institucijo ali organizacijo, in se obrnejo neposredno na vlado, ministrstvo ali parlament, najraje pa na širšo javnost. Na ta način poskušajo doseči podporo javnosti in zakonodajnega telesa ter s tem vršijo pritisk na management javnih institucij in dosežejo tripartitna pogajanja. V teh pogajanjih se sindikati pogajajo neposredno z managementom javnih organizacij kakor tudi posredno prek državnih institucij. Država pri tem nastopa v dvojni vlogi. V prvi brani svoje interese in ne želi višati plač, ker to povečuje proračunske odhodke, če pa poveča plače le eni dejavnosti, sproži socialno nezadovoljstvo. Posledica tega so višje zahteve v drugih dejavnostih in v najslabšem primeru stavke. V drugi vlogi pa pomaga sindikatom in njihovim članom zagotoviti boljše pogoje dela ter višje plače, saj so člani sindikatov lahko pomembno volilno telo, poleg tega je socialni mir za številne vlade pomembna lastnost delovanja trga dela. Pri sindikatih zasebnega sektorja se instrument širitve pogajanj na širšo javnost udejanja le pri potrošniških bojkotih, pri katerih sindikati širijo negativno kampanjo proti nekemu podjetju in s tem skušajo bojkotirati njegove izdelke ali storitve (Lenart 2002).

Menim, da sindikati v javnem sektorju prej oziroma lažje dosežejo svoje zahteve kot v zasebnem sektorju. Gre namreč za to, da ima vlada mandat in mora ves čas skrbeti za politično prihodnost, zaradi česar jo lahko nepopustljivost pri pogajanjih vodi v izgubo oblasti. Na drugi strani pa imamo managerje v zasebnem sektorju, ki jim ne gre za politično oblast, pač pa gledajo le na profit podjetij in njihovih lastnikov. Iz tega razloga so lahko velikokrat bolj nepopustljivi do sindikatov v zasebnem sektorju, kot pa vlada do sindikatov v javnem sektorju.

Med sindikati velikokrat prihaja tudi do spora, kar pa seveda najbolj škodi delavcem tako v zasebnem kot tudi v javnem sektorju.

Tudi Kovač (2009) opozarja, da v interesu delavcev lahko nastopajo le sindikati, ki so medsebojno povezani. In nikakor ne sindikati, ki so med seboj sprti. Če sindikati niso enotni, se njihova pogajalska moč samodejno zmanjša. S tem pa se moč njihovega delodajalca, ki je na eni strani lahko vlada, na drugi strani pa zasebni sektor, samodejno poveča.

V nadaljevanju bom na kratko predstavil, v kakšnem odnosu je sindikat v razmerju do Vlade Republike Slovenije.

4.3 Sindikat v razmerju do Vlade Republike Slovenije

V Sloveniji se je zavest socialnega partnerstva razvijala od šestdesetih let naprej. Prve prepoznavne oblike so bile uvedene v sedemdesetih letih, ko so bile celo z Ustavo SFRJ in Ustavo SRS uveljavljeni družbeni dogovori ter samoupravni sporazumi. Z

uvajanjem privatizacije se je dogajal tudi proces ukinjanja participacije delavcev skozi delavske svete. Delavci so postajali vse bolj izkoriščani in brez prave zaščite pravic. Prihajalo je do vse pogostejših stečajev podjetij in zmanjševanja proizvodnje, kot posledica tega pa do stalnega povečevanja brezposelnosti. Delavci so bili v vedno večjih težavah. To je njihovo interesno organizacijo – sindikate pripravilo do najrazličnejših organiziranih ali manj organiziranih oblik protestov in tudi stavk. Svoje proteste so usmerjali proti vladi in vodstvu podjetij, ki predvsem v podjetjih z družbeno lastnino še niso bili pravi predstavniki delodajalcev. Vse to je privedlo do tega, da bi se organizirali delodajalci in vlada ter se začeli z organizacijami delavcev – sindikati dogovarjati o tripartitnem sporazumevanju pri reševanju nakopičenih socialnih problemov, da bi dosegli socialni mir. V Sloveniji je bilo vzpostavljanje socialnega partnerstva še posebej težavno zaradi nedokončanega lastninskega preoblikovanja podjetij (Lukšič 1994, 6).

Vlada v političnem sistemu nastopa kot predlagatelj zakonov in hkrati tudi kot izvrševalec sprejetih zakonov. Sindikat kot socialni partner vstopa v razmerje z vlado že v postopku priprave predlogov zakonov, ki se tičejo socialno-ekonomskega položaja delavcev v državi. Ker je Slovenija demokratična in socialna država, je še kako pomembno sodelovanje sindikata pri pripravi nacionalne strategije zagotavljanja minimalnih socialno-ekonomskih standardov za delavce (Lukšič 1994, 6–7).

Seveda pa aktualne razmere v današnjem času kažejo, da vedno znova prihaja do zaostrovanj med sindikati in vlado pri socialnem dialogu. Sindikati namreč vedno znova poudarjajo svojo vlogo, ki naj bi jo imeli v socialni in demokratični državi ter velikokrat niso pripravljeni popuščati vladi pri urejanju delovno-pravnega položaja, zlasti, če to zmanjšuje že pridobljene ugodnosti in pravice. Vse skupaj je še toliko bolj na udaru zaradi gospodarsko-finančne krize.

To se odraža tudi v nenehnih protestih sindikatov do vlade. Predsednik ZSSS (STA 2009) je namreč vladi očital, da je odločanje brez sindikatov obsojanja vredno. Kot izhaja iz navedenega prispevka, naj bi vlada podpirala standarde sodelovanja s sindikati, dejanja pa kažejo, da tega ne upošteva. Vlada je skozi proces sodelovanja s sindikati sprva vsaj vodila dialog, kot je prepričan predsednik ZSSS, pa je v zadnjem času tega vedno manj oziroma ga praktično ni. Pomanjkanje dialoga je predvsem pri sprejemanju pomembnejših zakonov, saj naj bi vlada sprejemala zakone brez posvetovanja s sindikati.

Tudi sam menim, da je ena izmed vlog sindikatov v današnjem času vsekakor aktivno ter transparentno sodelovanje z vlado, in sicer, da v interesu delavcev nastopa kot enakovredni partner. Seveda mora biti na drugi strani tudi pripravljenost za takšno ravnanje. Po drugi strani pa bi morali tudi sindikati v večji meri upoštevati gospodarske in finančne razmere v državi ter temu primerno voditi tudi konstruktivni dialog v odnosu do vlade.

4.4 Nastanek in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta

Socialni dialog v Sloveniji poteka prek Ekonomsko-socialnega sveta (ESS), ki je nastal leta 1994, ko je vlada povabila socialne partnerje, da podpišejo sporazum o dohodkovni politiki. V zameno za sodelovanje je vlada na predlog sindikatov ustanovila tridelno telo za urejanje ekonomsko-socialnih vprašanj (dohodkovna ter druge socialne in gospodarske politike) na makro ravni. Leto kasneje so socialni partnerji podpisali širši socialni sporazum, s katerim so kolektivna pogajanja postala temelj oblikovanja in izvajanja plačne politike. V istem času je državni zbor sprejel stališče, da se o vseh zakonih, ki zadevajo socialne partnerje, najprej razpravlja v ESS, preden gredo v parlamentarno obravnavo (Stanojević 2001, 83–84).

Konec junija leta 2007 je prišlo do sprememb v sestavi ESS. Do takrat je bilo v svetu 15 predstavniških mest, se pravi po pet za vsakega partnerja. Vendar pa se je zaradi zahtev sindikatov, ki so se jim pridružili še trije novi reprezentativni sindikati, to število povečalo na osem za vsakega socialnega partnerja. Trenutno imajo vlada in delodajalci po sedem predstavnikov, sindikati pa osem. Vendar ima vsaka stran še vedno le po en glas, ne glede na število predstavnikov. Pomemben del socialnega dialoga je tudi socialni sporazum, ki ga socialni partnerji podpišejo na vsaki dve leti. V sporazumu so določeni cilji, ki naj bi se jih doseglo na družbeni ravni, vsaki strani pa so dane tudi naloge, na podlagi katerih se ti cilji uresničijo (Čebokli 2008).

Seveda pa se pri delovanju Ekonomsko-socialnega sveta pojavljajo določeni problemi, predvsem glede njegove vloge oziroma angažiranosti. Na to opozarja tudi predsednik ESS (Šipič 2010), ki meni, da je organ premalo angažiran, predvsem pa opozarja na njegovo izključevanje pri sprejemanju pomembnih dokumentov in na pomen tripartitnega socialnega dialoga pri tem.

Slovenija se namreč sooča z izzivi razreševanja težkih gospodarskih razmer, ki se v obdobju po recesiji kažejo v povečanju števila brezposelnih in težavnem razreševanju fiskalnih problemov. Takšne razmere zahtevajo od vseh okrepljeno angažiranost. Zato bi moral v tej funkciji ESS imeti vlogo ključnega sogovornika pri obravnavi temeljnih politik delovanja države v tem kočljivem obdobju (Šipič 2010).

4.5 Sindikati v Republiki Sloveniji

Stanojević in drugi (2009) pravijo, da danes slovensko sindikalno prizorišče formalno obvladujeta dve konfederaciji – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) in Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS). Znotraj te formalne podobe je opazna močna fragmentacija, ki jo še dopolnjujejo številni manjši, med njimi tudi ozko interesno naravnani sindikati, ki v navedeni konfederaciji niso vključeni. Slika je protislovna. Ob formalni prevladi dveh konfederacij – ti pokrivata približno 80 % vseh

sindikaliziranih, se slovensko sindikalno prizorišče dejansko pospešeno fragmentira, saj je interesna fragmentacija zajela (že) približno 50 % vseh sindikaliziranih.

Ne glede na navedeno pa so seveda v slovenskem prostoru prisotni in tako ali drugače aktivni tudi drugi številni sindikati. Po zadnjih podatkih Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (2010) deluje oziroma je z odločbo registrirano skupaj 39 reprezentativnih sindikatov, od tega 7 sindikatov, ki so v javnosti nekoliko bolj prepoznavni. Od skupnega števila pa bi lahko izločili predvsem štiri večje sindikalne organizacije po številu članov, in sicer:

- Zveza svobodnih sindikatov,
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS Slovenije),
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije in
- Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam.

Zvezo svobodnih sindikatov bom podrobneje predstavil v samostojnem poglavju, saj ga bom obravnaval kot študij primera, v tem delu pa bom v kratkem predstavil ostale tri največje sindikate v Sloveniji.

4.5.1 Konfederacija sindikatov javnega sektorja (KSJS Slovenije)

Ustanovljena je bila s sprejetjem Akta o ustanovitvi, ki so ga 1. februarja 2006 v Ljubljani podpisali predsedniki Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Sindikata delavcev v zdravstveni negi Slovenije, Policijskega sindikata Slovenije ter Neodvisnega sindikata delavcev ljubljanske univerze. Ustanovitelji so konfederacijo ustanovili z namenom, da se bodo skupno zavzemali za boljši socialni in gmotni položaj javnih uslužbencev, za spoštovanje človekovih pravic, varovanje poklicnih ter sindikalnih pravic članstva in skupno nastopanje v organizacijah ter predstavniških organih na državni ravni. Konfederacija se je konstituirala na ustanovnem kongresu, 9. marca 2006, kjer je 200 delegatov sprejelo statut, resolucijo o programskih smernicah, resolucijo o uveljavljanju novega plačnega sistema v javnem sektorju ter izvolilo predsedstvo in predsednika (Konfederacija sindikatov javnega sektorja 2010).

4.5.2 Konfederacija sindikatov 90 Slovenije

Je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni. Povezuje različne samostojne sindikate dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije. Financira se izključno iz lastnih sredstev, tj. iz članarine članic in članov sindikata. Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na politično, nacionalno ali versko pripadnost posameznih članov. Cilji, opredeljeni v programu delovanja, jim predstavljajo stalni izziv za delovanje na vseh ravneh organiziranosti: v podjetjih in zavodih, na regionalni ravni ter v

dejavnostih. Status reprezentativne sindikalne konfederacije na državni ravni uveljavljajo kot članica Ekonomsko-socialnega sveta Republike Slovenije in kot pogajalci ter podpisniki številnih dogovorov, sporazumov in kolektivnih pogodb na državni ravni. Veliko pozornost namenjajo sodelovanju s sindikati sosednjih držav, zlasti kar zadeva obmejno zaposlovanje in usklajevanje ekonomskih ter socialnih standardov. KS 90 je bil ustanovljen 8. februarja 1991 v Kranju kot odraz takratnih socialno-ekonomskih, političnih in sindikalnih razmer. Vključujejo se v procese sprememb socialne države, nujne spremembe trga dela, ki jih zahtevajo nove svetovne in domače ekonomske razmere ter proces globalizacije. Vztrajajo, da so socialna varnost in socialne pravice nujna sestavina civilizacijskega ter gospodarskega razvoja. Zaposlitev, primerno plačilo, pravice do zdravstvenega in pokojninskega varstva ter zdravega okolja so za KS 90 temeljne prvine urejene in uspešne družbe (Konfederacija sindikatov 90 Slovenije 2010).

4.5.3 Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam

Je samostojna, nestrankarska, interesna organizacija delavcev, ki zastopa, uveljavlja in varuje interese svojih članov. Skrajšano se imenuje Konfederacija Pergam. Konfederacija Pergam je organizirana za območje Republike Slovenije kot zveza, v kateri se usklajujejo in uresničujejo interesi članov, povezanih v različne oblike organiziranja ter delovanja. V Konfederacijo Pergam se delavci združujejo, da bi uresničevali ter zagotavljali: ekonomski in socialni položaj ter interese skladno z mednarodnimi konvencijami in ustavo RS; varstvo in zaščito svojih pravic in interesov z vsemi oblikami aktivnosti, vključno s stavko; pravico do soodločanja o temeljnih ekonomskih in socialnih vprašanjih; solidarnost in solidarnostno pomoč; strokovno izobraževanje in usposabljanje; svobodo sindikalnega delovanja in organiziranja skladno z mednarodnimi konvencijami; sodelovanje z drugimi sindikati; druge cilje in pravice iz programa Konfederacije Pergam (Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam 2010).

V tem delu sem okvirno predstavil največje sindikate v Sloveniji, v nadaljevanju pa bom pojasnil vlogo sindikatov skozi čas.

4.6 Vloga sindikatov skozi čas

Sindikati so vedno imeli dva obraza - veljali so za 'meč pravice' in organizacijo, katere cilj je nadzirati neko dejavnost z namenom pridobivanja koristi. Razmerje med obema pojmovanjema pa se je skozi čas spreminjalo. V velikem številu držav imajo sindikate za konzervativne institucije, katerih glavni namen je zaščita pravic manjšega dela delovne populacije (Hyman 1999).

Izmed izzivov sindikatov se najpogosteje omenja materialni izziv, saj obstajajo vedno večje težave v zunanjem okolju organizacije in delovanja sindikatov ter v naravi

pripadnikov, ki jih skušajo sindikati mobilizirati. Zaradi zaostritve globalne konkurence je postalo zunanje okolje, v katerem delujejo sindikati, vedno strožje in posledično prihaja do vse večjega pritiska na režime nacionalnih industrijskih odnosov. Industrijske tržne države so se ponovno vrnile k množični brezposelnosti, kar je deloma posledica globalizacije svetovnega trga. Poleg tega je politična klima v velikem številu držav, predvsem v tistih, kjer so delavska gibanja najdlje prisotna, postajala vedno manj ugodna. To dogajanje je v nekaterih primerih povezano z upadom dojemanja sindikatov kot socialnih partnerjev, kar je posledica manjšega števila članov.

Naslednji zunanji izziv so delodajalci, ki v nekaterih državah ne želijo priznati sindikate kot kolektivne predstavnike delavcev, v drugih državah pa komunikacija poteka celo brez posrednikov oziroma zgolj na ravni delodajalci - delavci (Hyman 1999, 1).

Notranji izziv izvira iz članov, ki jih želijo sindikati pridobiti in jih predstavljati. Tradicionalno so sindikate oblikovala 'normalna' delovna razmerja, ki so vključevala polno zaposlenost in določeno stopnjo dolgoročne stabilnosti. Takšna razmerja so med drugim oblikovala agendo tipičnih sindikatov, ki so se v večini ukvarjali s pogoji zaposlitve in dela, s poudarkom na: doseganju plačila 'družinske mezde', definiranjem in krajšanjem standardnega delovnega tedna ter omejevanjem delodajalca pri samovoljnem zaposlovanju in odpuščanju (Hyman 1999, 1).

Po drugi strani pa so člani modernih sindikatov posamezniki, ki nimajo veliko možnosti napredovanja v karieri, vseeno pa niso tako občutljivi, da ne bi mogli sodelovati v kolektivni koheziji. V mnogih državah je prišlo do resnih poskusov spreminjanja agende, predvsem zato, ker atipični delavniki postajajo vse bolj tipični. Danes so tako vse bolj pogoste oblike zaposlitve, kot so part-time, short-term in casual zaposlitev, delo v agencijah (angl. agency work), samozaposlovanje in tako dalje. Hkrati pa so se pojavile strukturne spremembe, kot so padec zaposlovanja v tradicionalnih proizvodnjah in vedno večje zaposlovanje v storitvenem sektorju, s poudarkom na zasebnem sektorju (Hyman 1999, 2).

Vse te spremembe so seveda povzročile tudi potrebo po spremembah v sami strukturi in delu sindikatov. Standing je leta 1997 moderen trg dela razdelil v sedem skupin. Te so: elita; mezdni delavci; delavci brez stabilne zaposlitve, a s koristnimi sposobnostmi; tradicionalni delavci; občasno zaposleni delavci z nizkimi sposobnostmi, ki so odvisni od občasnih zaposlitev; nezaposleni in tisti, ki ne sodelujejo na (legalnem) trgu dela. Ne glede na to katera klasifikacija je uporabljena, je razvidno, da se je število nekoč 'normalnih' članov sindikata zmanjšalo. Pojavlja se tudi vse večja feminizacija trga dela in do neke mere lahko tudi zaposlovanje žensk štejemo za atipično obliko zaposlovanja. Vse večja prisotnost žensk na trgu dela negira tudi tradicionalno dojemanje moškega kot tistega, ki finančno preživlja družino in ženske kot skrbnice družine ter doma (Hyman 1999, 3).

Ko naštejemo vse spremembe, ki so jim bili sindikati podvrženi skozi čas, vidimo, da so spremembe v delovanju res potrebne, saj že sestava sindikatov ni več enaka.

O vlogi oziroma pomenu sindikata govori tudi Franca (2009a, 1). Slednja, podobno kot Hyman, ki govori, da se zaradi upadanja članstva manjša moč sindikatov, opozarja na svetovno statistiko, ki kaže, da sindikalno članstvo večinoma upada. Delavci v večini držav se vse manj odločajo, da jih bodo pri uveljavljanju njihovih interesov zastopali sindikati. Kot pravi Franca, bi lahko za takšno stanje kot najverjetnejši skupni imenovalec izpostavili (ne)učinkovitost sindikata, saj ta velikokrat ne odraža potreb sodobnega časa. Kakšna naj bi bila torej vloga sindikatov v 21. stoletju, predvsem pa, kakšna naj bi bila vloga v sindikatov v okolju, kjer živimo, torej v Sloveniji? Okvirno sem sicer skozi navedbe Hymana (1999) na to vprašanje odgovoril, vendar bom poskušal to v nadaljevanju še nekoliko bolj celostno obdelati.

Na spremembo delovanja sindikatov in njihovih vlog opozarja tudi Pillay (2007, 2). Kot pravi, sindikati po vsem svetu delujejo v kompleksnem in hitro spreminjajočem se okolju. Globalizacija je uničila predpostavke, ki so v preteklosti veljale za 100-odstotno resnične, kot na primer gospodarska rast, ki vodi v polno zaposlenost. Pillay tudi navaja, da neformalno delo in množična brezposelnost nista več fenomena razvijajočih se držav na obrobju, temveč vse bolj grozita razvitim državam v kapitalističnem središču. Navedena dejstva nas privedejo do ugotovitve, da v času globalizacije oziroma svobodnega tržnega kapitalizma gospodarska rast ne zagotavlja več varne in dostojne zaposlitve (Pillay 2007, 2).

Kot sem že zapisal, so sindikati vedno imeli dva obraza - veljali so za 'meč pravice' in organizacijo, katere cilj je nadzirati neko dejavnost z namenom pridobivanja koristi. Tudi zato je eden izmed izzivov, pred katere so sindikati postavljeni v 21. stoletju, da ponovno poudarijo svoj drugi obraz 'meča pravice' (Hyman 1999, 1). Ker so razmere več kot občutno spremenjene, ni mogoče pričakovati, da bodo nekoč uporabne metode prinesle zadovoljive rezultate tudi danes. Ena izmed bistvenih razlik je tudi to, da je bila kolektivna zavest delavcev nekoč dana od zunaj. Vendar pa imajo delavci danes bolj racionalen, instrumentalen ali eksperimentalen odnos do sindikatov. Zato se morajo sindikati bistveno bolj potruditi, če želijo dobiti podporo delavcev. Za to, da bi dosegli večjo podporo in članstvo, morajo sindikati na novo premisliti, katere interese predstavljajo, pri čemer morajo paziti tako na aktualne kot na potencialne člane. Med njihovimi prioriteta mora biti tudi določitev agende, ki bo združevala in ne razdvajala (Hyman 1999, 4).

Iz navedenega nekako logično izhaja, da se morajo sindikati v 21. stoletju zaradi sprememb osredotočiti na fleksibilnost, varnost, priložnosti, demokracijo in družbo. To potrjuje tudi Hyman (1999) skozi svojo razpravo. Pojasnjuje namreč, da je znotraj fleksibilnosti pomemben vidik časovna fleksibilnost, ki vključuje dajanje delavcev na razpolago delodajalcem, kar po eni strani lahko pomeni podaljšanje delovnega časa v

predolge ure in dneve, po drugi strani pa to lahko pomeni plačo za tiste ure, ki jih delavci preživijo na delu. V časovno fleksibilnost sodi tudi časovna suverenost, ki daje delavcem možnost, da sami vplivajo na vzorec delovnega dne, tedna in dobe, z namenom optimiziranja povezave med delom, družino in prostim časom.

Možnost sindikatov, da začnejo uspešno kampanjo za večjo demokracijo v zaposlovanju, bo otežena, če sindikati sami ne bodo uspeli pokazati svoje lastne demokratičnosti. Ta proces bo od njih zahteval rekonstrukcijo njihovih notranjih postopkov določanja agende, odločanja in kapacitete reprezentativnosti. Poznan je tudi argument, da se je z vse večjim številom žensk v sindikatih razširila oziroma spremenila tudi njihova agenda. Ženske so namreč v agendo vključile teme, kot so zdravstvo, kakovost življenja in skrb za otroke (Hyman 1999, 8–9).

Dejstvo, da je potrebna večja fleksibilnost in širši kontekst delovanja sindikatov, potrjuje tudi (Lehndorff 2007, 9–13). V drugi polovici 20. stoletja je bila npr. regulacija delovnega časa ena izmed najbolj pomembnih področij delovanja sindikatov. Vendar se je sčasoma pričelo delo sindikatov spreminjati tudi v povezavi s to tematiko. Temu je botrovala tako sprememba zakonskih okvirjev, ki urejajo to področje, kot tudi zmožnosti vplivanja sindikatov. Bistvena sprememba, do katere je prišlo, je bilo povečanje obsega pogajanj, ki zdaj zajema več različnih področij. Pomembno dejstvo pa je tudi, da na pogajanjih med sindikati in celotno industrijo niso več na prvem mestu pogajanja o regulaciji delovnega časa. Ta se zdaj navadno dogajajo na nivoju z več delodajalci, vendar ob tem vseeno ne smemo pozabiti, da tudi tu obstajajo izjeme.

Howard (2007, 62–66), za razliko od ostalih avtorjev kot temeljni razlog za spremembo vlog sindikatov, v ospredje postavlja proces globalizacije. Trdi, da za sindikate ne obstaja nikakršna prihodnost, če ne bodo postali globalne institucije. Po njegovem še nikoli doslej nista obstajali večja nuja in priložnost za oblikovanje pravil globalnih sindikatov, katerih cilj je organizirati več milijonov delavcev, da bi dosegli ekonomsko in socialno pravičnost ter se tako zoperstavili globalnim korporacijam. Težava pa nastane zaradi bojazni, da so bili sindikati v preteklosti preveč oslabljeni in jim bo to onemogočilo ponovno vzpostavitev moči, ki jo bodo potrebovali, da bodo uspešno nasprotovali kapitalizmu.

Pri vlogi in pomenu današnjih sindikatov Howard (2007, 67–69) meni, da morajo sindikati svojo pozornost usmeriti tudi v politiko, saj rasti ne morejo doseči brez politične angažiranosti. To potrjuje tudi praksa, iz katere je razvidno, da se najboljše organizirani sindikati veliko ukvarjajo s politiko, medtem ko se najboljši politični sindikati največ ukvarjajo z organiziranjem. Sindikati so prišli tudi do spoznanja, da morajo, če želijo napredovati, hkrati narediti korak nazaj. Z namenom, da bi usmerjali novo globalno gospodarstvo in milijone ljudi, morajo sindikati ponovno premisliti o idejah, ki so botrovale nastanku delavskih gibanj. Spremenile so se tudi strukture sindikatov, saj sedaj agendo določajo sodelavci, ki so v neposredni bližini dogajanja, v

pogovore pa se vključujejo tudi organizacije, ki niso sindikati, a z njimi sodelujejo. Ravno ta odnos predstavlja zametek globalnih sindikatov prihodnosti. Vendar bodo sindikati pod stalnim pritiskom na plače in življenjski standard svojih članov, vse dokler ne bodo uspeli vzpostaviti koherentne strategije, ki se bo ukvarjala z izboljšanjem teh pogojev za nove člane, kar bodo pridobili na račun globalizacije sindikatov (Howard 2007, 67–69).

Podobna razmišljanja in trditve lahko najdem v prispevku France (2009, 1–2). Slednja pravi, da je glavna vloga sindikatov vsekakor v tem, da zastopajo delavce in njihove interese. Delovanje sindikatov je v osnovi usmerjeno v boj za višje plače in boljše delovne pogoje. Nesporno je to nujno in vsekakor tudi smotrno, vendar se ob tem, kot pravi Franca, postavlja vprašanje, ali je usmeritev, ki je nastala v 19. stoletju, danes še ustrezna. Naloge sindikata v 21. stoletju so po njenem mnenju zagotovo prerasla vprašanja, kam na sindikalni izlet in kako prepričati vodstvo podjetja, da zagotovi še dva kavna avtomata. Ravno tako presega vprašanje osnovnega bojevanja za višje plače in boljše delovne pogoje. Vsekakor je ustrezno, da to ostaja naloga sindikatov, vendar je vprašanje, ali bodo sindikati dolgoročno na trgu vzdržali, če se bodo oprijemali samo te aktivnosti kot edine mogoče. Treba bo bolje spremljati interese različnih skupin delavcev na trgu dela, prilagajati sindikalno dejavnosti in aktivnosti ter graditi na strategiji, ki bo dolgoročno vzdržna, morda je treba, kot pravi Howard (2007), vzpostaviti koherentno strategijo, ki so bo ukvarjala z izboljšanjem pogojev članov sindikata in predvsem v boju za nove člane.

Zelo pomemben vidik novodobnega delovanja sindikatov sta tudi ustrezna izobraženost in usposobljenost, na kar opozarja tudi Franca (2009a). Po njenem mnenju bi moral biti eden od strateških temeljev usmeritev k izobraževanju, izpopolnjevanju, usposabljanju, čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela ter ne nazadnje tudi na motivaciji samih delavcev.

Franca (2008) pri vlogi sindikatov v sodobnem času opozarja na še en problem, in sicer reprezentativnost sindikatov. Na to sem sicer deloma že opozoril v predstavitvi Zakona o reprezentativnosti, vendar bom poskušal na tem mestu še nekoliko bolj osvetliti to dilemo. Kot pojasnjuje Franca (2008), gre namreč za to, da si sindikati poskušajo pridobiti lastnost reprezentativnosti, kar jim znatno izboljša pogajalski položaj. S tem ni seveda nič narobe. Vprašljiva pa je ustreznost pogojev za pridobitev reprezentativnosti in nadzor nad ohranjanjem te lastnosti. Pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti določa Zakon o reprezentativnosti sindikatov, ki je bil sprejet pred petnajstimi leti, to je leta 1993. Takrat je zakonodajalec postavil razmeroma nizke kriterije, kar je omogočilo in še vedno omogoča velikemu številu sindikatov pridobitev lastnosti reprezentativnosti. Ko pa enkrat sindikat dobi to lastnost, ga nihče več ne nadzira, ali ga dejansko še izpolnjuje. Zato ni majhna verjetnost, da marsikateri sindikat, ki se izdaja kot reprezentativen, dejansko to ni. Na splošno je problematičen

nizek prag števila članov sindikata in bi bilo smiselno prag dvigniti na višjo raven tako, da bodo posamezni sindikati res odražali reprezentativnost oziroma podporo večjega števila delavcev v posamezni panogi, poklicu, dejavnosti in podobno. S tem si sindikati pridobijo ustrezno legitimnost, hkrati pa je s tem olajšana skrb delodajalcev, da se pogovarjajo z ustreznim predstavnikom delavcev. Slednje je še zlasti pomembno zaradi izjemno močne vloge sindikatov pri urejanju delovnih razmerij.

Podobno, kot že navedeni avtorji, tudi Gostiša (2005) razmišlja o družbeni vlogi sindikata v današnjem času. Strinja se z drugimi strokovnjaki, da je treba počasi, in sicer ne samo v Sloveniji, začeti razmišljati o nujni spremembi zdajšnje vloge sindikatov v sistemu industrijske demokracije. Gre namreč za to, da so obrazci njihove organiziranosti in delovanja izpred sto ter več let na današnji stopnji demokratičnega razvoja družbe pač dejansko že povsem preživeti. V tem smislu je verjetno res nastopil čas za sistemski sestop sindikatov kot prostovoljnih organizacij z omejenim številom članstva z zdajšnje pozicije edine in izključne 'delavske oblasti' (beri: absolutnega monopola nad zastopanjem interesov celotnega delavstva) na področju urejanja delovnih razmerij ter za njihov prestop v smiselno podobno sistemsko vlogo, kot jo imajo politične stranke in institucije civilne družbe znotraj sistema politične demokracije v razmerju do (na splošnih volitvah) izvoljenih predstavniških institucij. Sicer se je stanje glede neenakosti deloma uredilo, kot sem že opisal v predstavitvi Zakona o delovnih razmerjih, z odločbo Ustavnega sodišča RS (št. U-I-284-06-26 z dne 1. 1. 2009). Ustavno sodišče je namreč presodilo, da je treba v tisti organizaciji, kjer ni sindikata, pred sprejemom splošnega akta pridobiti mnenje delavskih predstavnikov. Prav tako je odločilo, da ima v primerih, ko je zoper delavca, ki ni član sindikata, uveden postopek po 84. in 85. členu Zakona o delovnih razmerjih, svet delavcev ali delavski zaupnik enake pristojnosti, kot jih ima sindikat.

S spremenjeno ureditvijo v odnosu do drugih organizacij in interesnih združenj se po Gostiševem mnenju (2005) družbena vloga sindikata ter s tem njegov pomen, ne bi prav nič zmanjšala. Bila bi le spremenjena in ustrezno prilagojena novim razmeram, predvsem potrebi po hitrejši demokratizaciji celotnega področja urejanja industrijskih razmerij v sodobni družbi.

V današnjih razmerah ni več sprejemljiv zdajšnji absolutni monopol sindikatov kot izključnih zastopnikov interesov vseh zaposlenih državljanov, torej članov in nečlanov sindikata, pri širšem urejanju družbeno-ekonomskih razmerij. Argument, da neka klika združuje veliko ljudi, še ne pomeni, da lahko nekdo samodejno in mimo demokratičnih institucij odloča o usodi preostalih. ... Še več, po takšni analogiji sploh ne potrebujemo volitev, dovolj je, da imamo interesne skupine, ki združujejo dovolj veliko število ljudi. V Sloveniji delujejo sindikati po istem načelu. Pogodba med strankama je mogoča samo na podlagi vsiljenega socialnega sporazuma. Vsiljenega zato, ker nihče od nas nima pravice, da se na volitvah svobodno odloča o tem, ali hoče živeti v odnosih, ki jih

vzpostavljajo socialni sporazumi, ali ne ... Navedena tri dejstva kažejo na precej dvomljivo in pollegalno vlogo sindikatov v Sloveniji. Nihče jim nikoli ni dal mandata, naj odločajo namesto nas, pa vendar nam vedno vsiljujejo svoj prav (Gostiša 2005).

Skozi zgornjo razpravo sem ugotovil, da se vsi avtorji bolj ali manj strinjajo, da se je vloga sindikatov bistveno spremenila v odnosu na 20. stoletje. Seveda vidijo avtorji različne razloge za to, vsem pa je skupno spoznanje, da se morajo sindikati v današnjem času bolj prilagoditi sodobnim in aktualnim razmeram. Prihodnost delovanja sindikatov oziroma njihova uspešnost je vsekakor odvisna od tega, kako fleksibilni in aktualni bodo glede na razmere, prav tako je njihov obstoj ali pa uspešnost delovanja odvisna od lastne izobraženosti ter usposobljenosti.

Seveda vse to velja tudi za slovenske razmere in sindikate. To je še toliko pomembneje za delovanje sindikatov v prihodnosti. Na to opozarja Franca (2008, 3), ki pravi: »Ne glede na to, da v Sloveniji nimamo uradnih podatkov, pa tudi do neuradnih je težko priti, o številu in strukturi članstva sindikatov, je na podlagi splošnih svetovnih trendov mogoče sklepati, da se mlajši, zlasti pripadniki generacij X in Y, v sindikate ne včlanjujejo. Hkrati pa številna starejša generacija, ki je bila večinoma včlanjena v sindikate, odhaja v pokoj. S tem nekdanji reprezentativni sindikati postajajo vse bolj nerepresentativni. Vendar, če si želijo partnerskega odnosa z delodajalsko stranjo, morajo nujno odkriti tančico članstva in prikazati dejansko stanje. Da ne bo pomote: enako velja za delodajalce, kjer podobnih izzivov ne manjka. Obe strani morata postreči z jasnimi in natančnimi informacijami, saj le tako lahko govorimo o vzpostavitvi medsebojnega partnerstva.«

V naslednjem poglavju prehajam na študij primera, in sicer delovanje Zveze svobodnih sindikatov v luči 21. stoletja.

5 ŠTUDIJ PRIMERA – DELOVANJE ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE V 21. STOLETJU

Poleg splošne predstavitve sindikata, bom v tem delu poskušal podrobneje ugotoviti, kako se je razvijala ZSSS in katere aktivnosti so izvajali z namenom zagotavljanja svojega poslanstva v luči delovanja sindikatov v 21. stoletju.

5.1 Predstavitev sindikata

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS) je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. ZSSS je najštevilčnejša in najmočnejša organizacija v Republiki Sloveniji, saj združuje 23 sindikatov dejavnosti iz celotne Slovenije in ima po njihovih podatkih več kot 300 tisoč članov iz zasebnega ter javnega sektorja (imenski seznam sindikatov, ki tvorijo ZSSS, so navedeni v prilogi 1) (ZSSS 2010).

Svoje predstavnike ima v Državnem svetu RS, v skupščinah Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavoda za zdravstveno zavarovanje ter Zavoda RS za zaposlovanje. Od leta 1999 je edina polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov iz Slovenije. Pogaja se o kolektivnih pogodbah in nadzira njihovo uveljavljanje ter sodeluje v Ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci ter vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov. Cilje dosega s pogajanjem, dogovori, s stavkami ali z množičnimi manifestacijami. Svojim članom zagotavlja brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč (ZSSS 2010).

Pravice in obveznosti ZSSS so opredeljene v statutu, ki je avtonomen pravni akt. ZSSS deluje v skladu s svojim programom in statutom po načelih solidarnosti ter pri tem spoštuje ustavo, mednarodne konvencije in načela sodobne pravne ter socialne države. Po statutu (1994 s spremembami in dopolnitvami) ima ZSSS predvsem naloge, kot so: usklajevanje skupnih interesov sindikatov in njihovo zastopanje v državnem zboru, vladi, organizacijah delodajalcev in drugih institucijah države; volitve predstavnikov in zastopanje skupnih interesov v državnem svetu; volitve predstavnikov in zastopanje interesov članov sindikatov v organih zavodov ter drugih institucij na ravni države in na lokalni ravni; nudenje pravne pomoči; usklajevanje, organiziranje in izvajanje različnih oblik sindikalnega boja posameznih ali vseh sindikatov, razvoj sistema sindikalnega izobraževanja, usposabljanja in informiranja; načrtovanje in izvajanje promocijskih aktivnosti ZSSS; sodelovanje s sindikati in njihovimi združenji v državi in tujini.

Poleg nalog ZSSS statut (1994 s spremembami in dopolnitvami) vsebuje še naslednje pomembne določbe o: članstvu; arbitraži; sprejemanju odločitev, pri čemer mora biti navzoča večina članov organa oziroma njihovih namestnikov, odločitev pa je sprejeta, če je zanjo glasovala večina prisotnih članov; volitvah; skupnih službah;

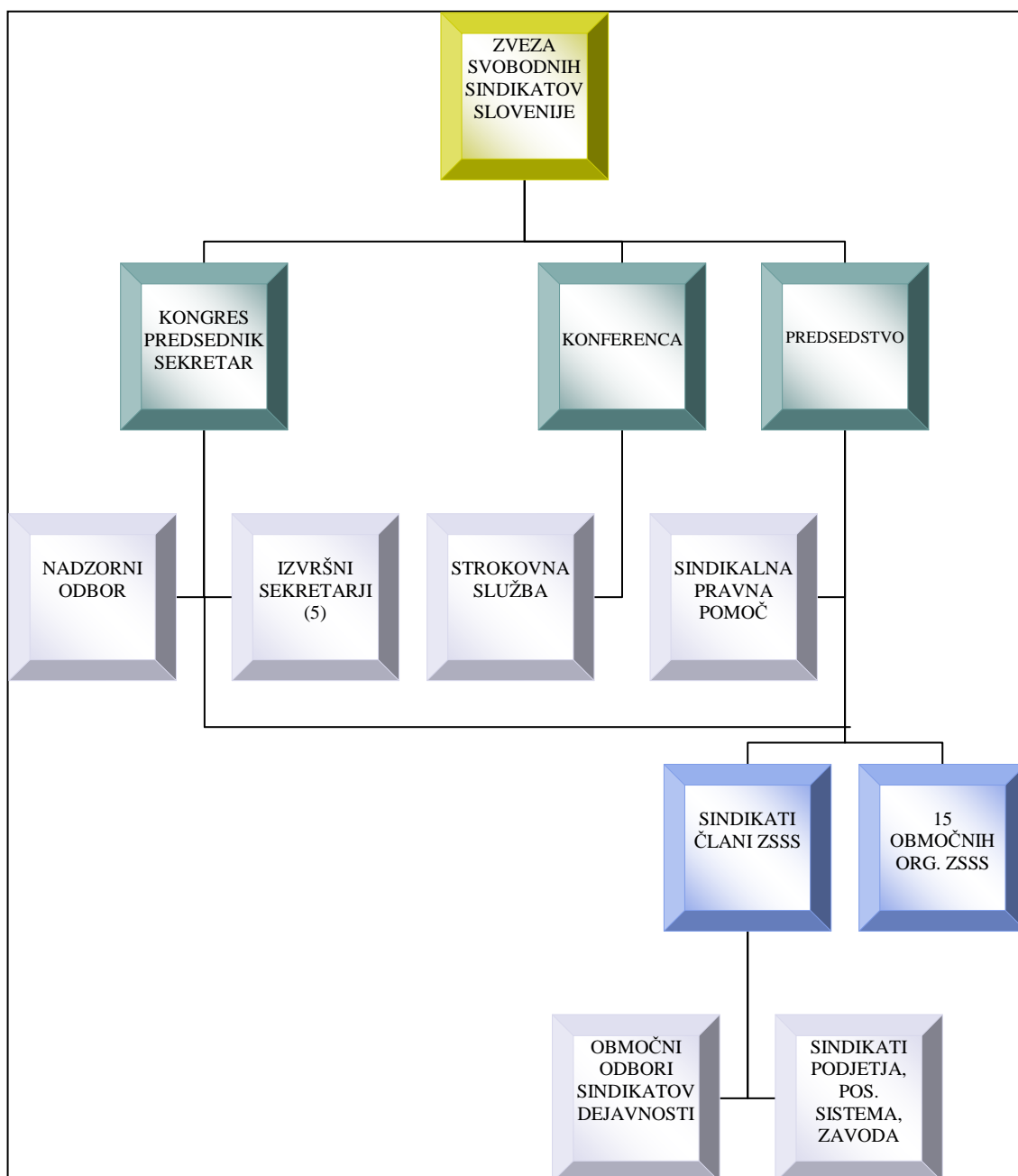
obveščanju in informiranju notranje in zunanje javnosti; financiranju; priznanjih in odličjih; statusnih določbah (ZSSS 2009).

5.2 Organizacijska struktura

ZSSS je organizirana na državni in regionalni oziroma območni ravni. Sedeže imajo organizirane po celotni državi, delo pa opravljajo tudi v številnih krajevnih pisarnah, kjer ljudje živijo. ZSSS ima dobro organizirano mrežo na terenu, kar je prednost ter eden od pogojev, da lahko organizacija uresničuje in opravlja svoje delo ter poslanstvo. Dobra mreža sindikalne organiziranosti pomeni, da je ZSSS bližje članom, njihovim problemom in da lahko hitreje rešuje njihove stiske. Brez pokritosti terena je namreč bistveno težje uresničevati programsko politiko. S tako postavljeno mrežo je lažje zagotoviti solidarnost do članstva in enake pravice ter koristi članov. Po statutu ZSSS (1994 s spremembami in dopolnitvami) so organi naslednji: kongres, konferenca, predsedstvo in nadzorni odbor. Kongres je najvišji organ ZSSS. Konferenca je drugi najvišji organ, ki sprejema vse najpomembnejše odločitve med kongresi. Predsedstvo je izvršilni organ Sveta zveze, ki pripravlja gradiva in izvaja odločitve (zdajšnji predsednik ZSSS je mag. Dušan Semolič). Nadzorni odbor nadzira finančno poslovanje navedenih organov (ZSSS 2009).

Podrobno organiziranost si lahko ogledamo v organigramu ZSSS, objavljenem v nadaljevanju.

Slika 5.1 Organigram ZSSS



Vir: ZSSS 2010.

5.3 Zagotavljanje ugodnosti članom sindikata

Sindikati po Sloveniji delujejo samostojno na podlagi svojih programov in statotov. S tega vidika je prednost ZSSS pred drugimi sindikalnimi organizacijami v tem, da ji regionalna organiziranost omogoča, da v območnih organizacijah ter v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah ponujajo pravno, strokovno in drugo pomoč svojim članom v bližini kraja, kjer ti delajo ter živijo. V ZSSS ponujajo svojim članom predvsem ugodnosti, kot so: brezplačna pravna pomoč in varstvo, varstvo pravic iz

kolektivnih pogodb, izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov, solidarna pomoč iz solidarnostnih skladov, krediti v Delavski hranilnici, počitnice v objektih sindikalnega turizma, nezgodno zavarovanje za vse člane in stavkovni sklad, s katerim se lažje uresničuje program (ZSSS 2009).

Poleg teh ugodnosti svojim članom ponujajo tudi kartico ugodnosti. Namen kartice je vsaj delno olajšati vsakdanje življenje članov ZSSS, saj lahko ti s kartico ugodnosti koristijo določene popuste pri posameznih nakupih ali storitvah pri podjetjih, ki so pristopila k projektu. ZSSS veliko pozornost namenja tudi izobraževanju članstva, ki ga izvaja tako z domačimi strokovnjaki kot tudi s pomočjo mednarodnih institucij in strokovnjakov na naslednjih področjih: delavsko soupravljanje, delavsko delničarstvo, lastninjenje, kolektivno pogajanje in podobno (ZSSS 2009).

Kot lahko vidimo, v ZSSS nudijo svojim članom dokaj širok in kakovosten spekter storitev ter uslug. Seveda pa se postavlja vprašanje, kako stvari potekajo v praksi. Gre za to, da sindikati pogosto svojim članom sicer ponujajo številne ugodnosti in usluge, ko pa je to treba dejansko udejanjiti v praksi, pride do različnih težav (npr. izpolnjevanje vrste pogojev, dokazovanje ipd.). Za natančne ocene bi bile nujne nadaljnje raziskave, saj nimam dejanskih oziroma konkretnih podatkov o tem, kako so stvari urejene na tem področju v ZSSS.

Na tem mestu bi izpostavil še en problematičen in kritični vidik zagotavljanja ugodnosti svojim članom, vendar ta vidik zajema na splošno vse sindikate v RS. Zelo zanimiv je podatek, ki ga v svojem članku navaja Jamnik (2009). Ta pravi, da po podatkih Ajpesa v Sloveniji delujejo 3.303 sindikati. Ti so za vse storitve, ki jih opravijo za svoje člane, oproščeni plačila davka na dodano vrednost; prav tako so oproščeni davka od dohodkov pravnih oseb, razen od pridobitne dejavnosti, ki jih je po navedbah Jamnika mogoče zelo dobro 'zakamuflirati' kot storitve članom. Trditve Jamnika so dokaj obremenilne, brez konkretnih osnov oziroma podatkov zato tudi ne moremo reči, da to velja tudi za ZSSS.

Usluge in storitve, ki jih sindikati in seveda tudi konkretno ZSSS nudi svojim članom, lahko v veliki meri pripomorejo k pridobivanju novih članov. To nazorno prikazuje tudi Franca (2009b) v predstavitvi delovanja belgijskih sindikatov. Belgija je namreč znana po dokaj visokem sindikalnem članstvu. Kot navaja Franca, gre razloge za tako visoko članstvo iskati predvsem v številnih storitvah, ki jih nudijo sindikati. Poleg klasičnega pravnega in drugega svetovanja nudijo svojim članom tudi možnost izplačila nadomestila za čas brezposelnosti. Brezposelna oseba, ki je upravičena do nadomestila, lahko zaprosi za izplačilo državni zavod za zaposlovanje ali pa sindikat. Bistvene prednosti sindikata so: boljša organizacija, večja fleksibilnost in manjša birokracija, kar brezposelni osebi omogoči hitro izplačilo nadomestila. Zato ne preseneča, da je veliko brezposelnih oseb včlanjenih v sindikat. V tem primeru sindikat deluje kot izvajalec javne storitve, denar za to pa zagotovi država.

Glede na dejstvo, da v diplomski nalogi govorim o vlogi sindikata z vidika urejanja delovnih razmerij, pa si v nadaljevanju pogledimo kako je urejena pravna pomoč.

Pravna pomoč je eden izmed pomembnejših dejavnikov pri uveljavljanju in zagotavljanju pravic delavcev iz delovnega razmerja. Splošno znano je, da si v današnjem času marsikdo zaradi slabega finančnega položaja ne more privoščiti dragih odvetniških storitev. Po drugi strani pa delodajalci pogosto izkoriščajo nemoč delavcev. Zato je zelo pomembno, da to pomoč svojim članom zagotovi sindikat. Kako je to urejeno v ZSSS, pogledimo v nadaljevanju.

Vedno več članov išče pravno pomoč, ki jo imajo organizirano v ZSSS. Območne organizacije ZSSS namreč prek pravnih služb zagotavljajo članom sindikatov, na stroške sindikata, brezplačno pravno pomoč, vključno z zastopanjem na sodišču. Pred delovnimi in socialnimi sodišči lahko zastopa delavca diplomirani pravnik, pred višjimi sodišči ali Vrhovnim sodiščem RS pa diplomirani pravnik z opravljenim pravniškim državnim izpitom. Delo službe pravne pomoči pri zaščiti prizadetih delavcev obsega pravno svetovanje, sestavljanje vlog, namenjenih družbam in sodiščem, zastopanje pred organi družb in pred sodišči, strokovno tolmačenje zakonov, kolektivnih pogodb, sodelovanje v pogajalskih skupinah ipd. Glede oblike pravne pomoči je bilo v preteklem petletnem obdobju največ pravnih nasvetov, sledi sestavljanje vlog v pravnih postopkih ter zastopanje v postopkih pred sodišči in delodajalci, glede vrste sporov pa je bilo največ primerov s področja individualnih delovnih sporov (ZSSS 2009).

Z delovanjem delovnih in socialnih sodišč je Državni zbor RS na predlog ZSSS izvolil sodnike porotnike delovnih in socialnih sodišč iz vrst delavcev. Tako ima ZSSS v okviru teh sodiščih za področje vse Slovenije zastopanih preko 400 sodnikov porotnikov. S tolikšnim številom sodnikov porotnikov na teh sodiščih je ZSSS nedvomno odgovorno pripomogla k ustvarjanju pogojev za nemoteno delo teh sodišč (ZSSS 2009).

Ugotovim lahko, da imajo v ZSSS načeloma dokaj dobro organizirano in razvito pravno pomoč, kar je glede na razmere v današnjem času izredno pomembno. Seveda pa lahko govorim samo v načelnem smislu, saj dejanskih podatkov o tem, kako potekajo postopki v praksi, nimam. V naslednjem delu pa bom poskušal predstaviti aktivnosti, ki jih izvajajo v ZSSS z namenom splošnega izboljšanja stanja socialno-delovno-pravnega statusa delavcev v Sloveniji.

5.4 Aktivnosti ZSSS

Aktivnosti ZSSS se izvajajo na podlagi statuta in lastnega programa, kjer so opredeljeni cilji ter usmeritve. Program delovanja so v ZSSS sprejeli na petem kongresu, ki je bil 7. decembra 2007.

Iz pregleda programa ZSSS izhaja, da je temeljni namen in cilj delovanja braniti socialno pravičnost in človekovo dostojanstvo. Človeško dostojanstvo je povezano z

možnostmi, ki so za vse enake in jih morajo imeti ljudje, da kot posamezniki sodelujejo v življenju družbe ter gospodarstva. Pogoj za to pa je socialna pravičnost, brez katere ni niti svobode niti dostojanstva. Pri tem v ZSSS človeško dostojanstvo povezujejo z zaposlitvijo. Po njihovem mnenju so namreč nezaposlenost, zaposlenost za določen čas, negotove oblike dela, slabe delovne razmere in plače pod eksistenčnim minimumom, napad na človeško dostojanstvo. Delavec vse bolj postaja le stroškovni dejavnik, za svojega delodajalca je vedno manj človeško bitje. V naši družbi ogrožajo dostojanstvo tudi neenake možnosti za izobraževanje, revščina v starosti ter sramotne razlike v dohodkih in bogastvu, zaradi katerih je vse več ljudi izključenih iz družbe. Prav zaradi tega je delovanje ZSSS skozi različne oblike dela (pisne zahteve, posveti, protesti, socialni dialogi ipd.) osredotočeno v to, da Slovenija ostane socialna država, v kateri je vodilno načelo človeško dostojanstvo tudi v razmerah hitro napredujoče svetovne gospodarske konkurence in vse večje individualizacije družbe.

Razvojne naloge in aktivnosti so sicer v dokumentih lepo urejene, vendar je treba pogledati tudi na drugo stran. Iz opisanega namreč lahko povzamem, da v ZSSS najbolj izpostavljajo skoraj izključno interese delavcev z najnižjimi dohodki. S tem sicer po mojem mnenju ni nič narobe, vendar je treba vedeti, kot navaja tudi Jamnik (2009), da večina delavcev v Sloveniji prejema podpovprečne plače. Pri tem Jamnik celo zatrjuje, da takšen položaj sindikatom kar ustreza, saj jim zagotavlja široko 'bazo', ki jo je dokaj lahko mobilizirati, ker praktično nima česa izgubiti.

Naslednji kontekst delovanja ZSSS se odraža v številnih aktivnostih, s katerimi si prizadevajo, da bi izboljšali položaj delavcev, kot na primer koncept »dobrega počutja pri delu«, v katerem bo vsak delavec zaščiten pred zdravstvenim tveganjem, poklicnimi boleznimi in psihosocialnimi obremenitvami, kot sta mobing in stres, ter nesrečami pri delu in razvoj sodobnega pojmovanja polne zaposlenosti, ki temelji predvsem na enakosti spolov, visoki kakovosti delovnih mest, pravici do vseživljenjskega učenja in pravici do izbire na trgu dela, ki mora biti odprt za vse (ZSSS 2009).

Glede gospodarske politike in gospodarskega razvoja si ZSSS prizadeva za uravnotežen in stabilen socialni razvoj, ki lahko temelji le na vlaganjih v znanje ter ljudi. V ZSSS so prepričani, da mora Slovenija, ne glede na vključenost v povezave, ki v času globalizacije prinašajo nove pritiske na nacionalno konkurenčnost in socialna tveganja, ohraniti ter razvijati raven socialne varnosti, dosežati nadpovprečno gospodarsko rast in razvoj. Poleg tega se v ZSSS zavzemajo za doseganje čim nižje inflacije, za obstoj državnega lastništva v najbolj vitalnih delih dejavnosti oziroma gospodarskih subjektov, ki so nujni za življenje in delo vseh prebivalcev Slovenije (zdravstvo, šolstvo, kultura, komunalna infrastruktura in podobno), za konkurenčnost gospodarskih subjektov ter gospodarstva, ki je temelj napredka. Pri tem morata gospodarstvo in država najti pravo razmerje med nižjimi stroški dela ter potrebo po visoko kakovostni delovni sili, ki je pogoj za uveljavljanje kvalitetnih dejavnikov

ekonomskega, socialnega in okoljskega razvoja. Družbena odgovornost podjetij je opredeljena kot koncept, v katerem podjetja vključujejo skrb za socialne pravice in varstvo okolja v svoje poslovne aktivnosti ter v medsebojno sodelovanje z drugimi dejavniki, ki imajo za dobro delovanje podjetja svoj interes (ZSSS 2009).

Glede tega se v ZSSS zavzemajo, da podjetja razširijo svojo poslovno filozofijo preko tovarniških zidov, podružnic in delovnega mesta ter postanejo odgovorna do okolja, potrošnikov in ljudi nasploh. Vplivajo na to, da podjetja ne bodo spoštovala predpisov samo tam, kjer imajo sedež, temveč tudi v vseh njihovih podružnicah zunaj države oziroma v celotni poslovni verigi. Absolutni minimum je spoštovanje Deklaracije o temeljnih načelih in pravicah na delu, MOD ter osmih konvencij MOD v celotni poslovni verigi. Ti standardi obsegajo tudi štiri temeljne pravice na delu: pravico do sindikalnega organiziranja in kolektivnega pogajanja, prepoved dela otrok ter prisilnega dela in prepoved diskriminacije (ZSSS 2009).

Naslednja temeljna aktivnost je usmerjena v spodbujanje in razvijanje družbene odgovornosti podjetij. Pri tem se še posebno zavzemajo za spoštovanje socialnega dialoga, promoviranje delavske participacije s pomočjo postopkov informiranja in posvetovanja, za razvijanje poklicnih kvalifikacij ter vseživljenjskega učenja za delavce, spoštovanje standardov zdravja in varnosti pri delu ter sprejemanje preventivnih ukrepov. Po mnenju ZSSS so družbeno odgovorna samo tista podjetja, ki promovirajo enake možnosti, spodbujajo socialne partnerje v podjetjih za skupno delo, še posebno pri pričakovanih spremembah in razreševanju le-teh ter pri prestrukturiranju podjetja, promovirajo socialne pravice delavcev, izboljšujejo kakovost dela ter spoštujejo in vključujejo ranljive skupine, kot so mladi in starejši delavci, invalidi ter tuji delavci.

V ZSSS tudi zahtevajo, da vsako podjetje, ki želi postati družbeno odgovorno, v pripravo strategije vključi tudi sindikate. Sindikati morajo, upoštevajoč načela trajnostnega razvoja, sodelovati pri oblikovanju ustrezne strategije podjetja, pri izvajanju ukrepov za izpolnjevanje strategije, pri neodvisnem nadzoru nad učinkovitostjo ukrepov na vseh ravneh podjetja ter pri poročanju o izvajanju strategije.

Vodilo delovanja ZSSS na področju zaposlovanja in ohranitve zaposlitve je zaposlitev po končanem šolanju, skleniti je treba pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, napredovati v poklicu in na delovnem mestu ter ohraniti zaposljivost in zaposlitev do konca svojega delovnega obdobja. S svojim delovanjem morajo zagotoviti, da bodo razmere na trgu dela takšne, da bodo omogočale zaposlitev in ohranitev zaposlitve vsem, ki bodo to želeli, in da bodo pravice iz dela ter delovnega razmerja v pogojih globalizacije delavcem zagotavljale visoko raven socialne varnosti. Vse temeljne dokumente za področje zaposlovanja in urejanja odnosov na trgu dela mora država sprejemati v soglasju s socialnimi partnerji ter jih vključevati v njihovo izvajanje. V okviru tega mora država povečati sredstva za aktivno politiko zaposlovanja, predvsem za izobraževanje in usposabljanje. Za področje izobraževanja in usposabljanja

brezposelnih oseb ter delavcev, ki jim grozi brezposelnost, naj država po mnenju ZSSS zagotovi javno mrežo, v katero bodo vključeni centri za izobraževanje in usposabljanje v okviru zavoda za zaposlovanje. Država mora mladim pred njihovim odločanjem o smeri izobraževanja in prve zaposlitve zagotoviti karierno svetovanje, treba je zagotoviti tudi oblike vzpodbujanja zaposlovanja mlajših ter starejših oseb. Pri tem mora biti vsakemu prebivalcu Slovenije zagotovljena ustavna pravica svobodne izbire zaposlitve (ZSSS 2009).

Poleg zaposlovanja je seveda pomembna tudi plača, ki predstavlja osnovni vir sredstev za preživetje. Plača ima poleg ekonomske in stroškovne tudi močno socialno funkcijo, saj je delavec eksistenčno odvisen od nje in jo prejema na temelju zaposlitve. V ZSSS se zavzemajo, da se z razbremenjevanjem plač s prispevki in davki povečajo neto plače delavcem ter da so plače v neposredni povezavi z delom in poslovanjem, pri čemer ne dovolijo zniževanja plač ter prenašanja odgovornosti zaradi napačnih poslovnih odločitev na delavce. Socialni dialog in kolektivna pogajanja so eden od stebrov evropskega socialnega modela ter tudi uspešnosti slovenske družbe in socialne države. V ZSSS v njuni nadaljnji krepitvi s trdnim zakonodajnim okvirom vidijo socialno državo, ki na ta način zagotavlja visoko raven socialnega varstva. Ekonomsko-socialni svet je osrednje mesto socialnega dialoga na ravni države, zato je država dolžna sprejeti ustrezne mehanizme, ki bodo ta dialog omogočale in ga krepile. Socialni dialog je eden najučinkovitejših načinov za doseganje soglasja o ključnih zadevah razvoja in je pot k boljši socialni Sloveniji. Izkušnje iz preteklosti to potrjujejo. Socialni dialog je pomembna demokratična vrednota družbe, ki temelji na zaupanju sodelujočih. V ZSSS menijo, da je za boljše doseganje ciljev in večjo učinkovitost v posameznih procesih kolektivnih pogajanj ter doseganje skupnih ciljev pomembna koordinacija kolektivnih pogajanj. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti so temeljne za urejanje odnosov med delodajalci in delavci (ZSSS 2009).

Kot sem že omenil, ZSSS deluje tudi na mednarodnem nivoju. Mednarodna dejavnost ZSSS prispeva k utrjevanju solidarnosti v evropskem sindikalnem gibanju, hkrati pa krepi organizacijo in njen ugled v tujini. Čezmejno sodelovanje razvija sisteme vzajemne podpore ter medsebojnega razumevanja med sindikalnimi organizacijami in z izmenjavo izkušenj prispeva k dodani vrednosti njenih aktivnosti v domovini. Vizija delovanja ZSSS je v zavzemanju, da bodo njeni člani in vsi delavci živeli v svobodi, socialni pravičnosti ter blaginji. Zato bodo prispevali k ustvarjanju solidarnega družbenega okolja in takšnih vrednot, v katerih bodo dohodki, premoženje ter življenjske priložnosti pravično razdeljeni. Sedanje družbeno okolje je za delovanje sindikatov neprijazno. Povečevanje vloge kapitala in zmanjševanje vloge dela v družbi jih pogosto postavlja v neenakopravni, podrejen položaj pri uveljavljanju in uresničevanju njihovih vrednot ter interesov članov. Zato bodo tudi v prihodnje, kadar teh interesov in vrednot ne bodo uspeli uveljaviti po poteh pogajanj in socialnega

dialoga, uporabili vse legitimne oblike sindikalne boja, vključno z organizacijo množičnih demonstracij ter stavk.

V ZSSS posebno pozornost namenjajo tudi mladim. Menijo, da bodo mladi imeli prihodnost le, če bodo v svoje vrste pridobili veliko mladih. V ZSSS se morajo odpreti mladim in s tem omogočiti, da se mladi odprejo njim. V okviru tega je cilj ZSSS pomlajevanje svojih kadrov na vseh ravneh organiziranosti. Mladi morajo spoznati, da je sindikat gibanje za temeljne družbene vrednote in jim tako vzbuditi občutek pripadnosti ter predvsem varnosti. V ta namen se bodo v ZSSS povezovali s srednjimi poklicnimi šolami in fakultetami, kjer bodo organizirali krajša predavanja z namenom ozaveščanja mladih o sindikatih, njihovi dejavnosti in družbeni nujnosti. V prihodnosti želijo pridobiti večje število članov z visoko izobrazbo (ZSSS 2009).

5.5 Uspešnosti delovanja

Na podlagi pregleda in podrobne analize temeljnih dokumentov ZSSS (statut, program dela, resolucije, drugi interni dokumenti) bom poskušal opredeliti uspešnost delovanja ZSSS. Pri tem moram poudariti, da gre zgolj za načelno opredelitev, saj določenih učinkov, ki naj bi se odražali kot posledica delovanja ZSSS v praksi, ni mogoče izmeriti oziroma oceniti. Gre namreč za to, da si številni sindikati prizadevajo za izboljšanje stanja, zato pogosto nastopajo s skupnimi oziroma podobnimi predlogi in je težko oceniti, kdo je več pripomogel k izboljšanju neke situacije.

Če tako povzamem skupne ugotovitve, do katerih sem prišel skozi preučevanje delovanja ZSSS, kot tudi skozi izvajanje razvojnih aktivnosti, lahko ugotovim, da so relativno uspešni predvsem na naslednjih področjih:

- priprava in uveljavljanje izhodišč za sklenitev in urejanje kolektivnih pogodb ter prizadevanju za konstantno urejanje delovno-pravne problematike (delovni čas, dopusti, pogoji dela);
- materialna pomoč članom in zagotavljanje ugodnosti, kar se odraža v številnih vzajemnih akcijah pri pomoči najbolj revnemu pragu, kot tudi številnih ugodnostih, ki jih zagotavljajo;
- zagotavljanje individualne pravne in strokovne pomoči svojim članom, saj imajo zelo dobro organizirano in razpršeno mrežo po celotni Sloveniji, vključno s krajevnimi uradi, s čimer se še bolj približajo ljudem;
- skupno nastopanje z drugimi sindikati pri branjenju prvin socialne države in človekovega dostojanstva, pri čemer v ospredje vedno bolj postavljajo koncept dobrega počutja pri delu in zadovoljstva z delom;
- aktivno poudarjanje ter opozarjanje podjetij in vseh delodajalcev na spoštovanjem predpisov iz delovno-pravne zakonodaje, kar naj bi veljalo tudi za podjetja, ki imajo svoje izpostave ter podružnice v tujini;

- delo z mladimi in njihovo usposabljanje, saj se vedno bolj zavedajo, da so mladi in znanje, ki ga ti imajo, ključni vir prihodnosti. Zavedajo se, da je mlade treba pritegniti v članstvo sindikatov in jim dati možnost, da postanejo pomembni sooblikovalci programov in vizij sindikatov. Zato v ZSSS postopoma pomlajujejo kadre na vseh nivojih organiziranosti.

V naslednji sklop pa bi lahko uvrstil področja, za katere menim, da so bili manj uspešni oziroma neuspešni. V prvi vrsti gre za področje plačnega sistema. Kljub prizadevanju za vzpostavitev stimulativnega plačnega sistema le-tega skupaj z delodajalci in vlado še niso uspeli zagotoviti. Seveda je treba korektno pojasniti, da za to niso krivi samo sindikati, pač pa je to odvisno od številnih dejavnikov, tako na strani delodajalcev, kot samega okolja in razmer, v katerih živimo (npr. svetovna gospodarska in finančna kriza)

Podobno kot drugi sindikati tudi v ZSSS nimajo dovolj tako imenovane pogajalske moči. To lahko utemeljim s tem, da je članstvo v sindikatih v zadnjem desetletju v upadu, zlasti med mladimi. Menim, da bi morali za povečanje števila svojega članstva in s tem povečanje moči ter zaupanja med člani opredeliti nove načine delovanja celotne organizacije kot takšne. Gre predvsem za pridobivanje mlade generacije in na njih temelječega znanja. Res je, da so v ZSSS pozorni na mlade, vendar so na tem področju po mojem mnenju premalo aktivni. Menim, da bi morali v ZSSS nameniti tudi več pozornosti usklajevanju strukture svojega članstva s strukturo delavcev znotraj organizacije (kvalifikacijsko, starostno, spolno ipd.). S tem bi povečali svojo moč, predvsem pa bi njihovo zastopanje zagotavljalo večjo skladnost stališč.

Naslednji vidik, za katerega menim, da bi lahko bili v ZSSS veliko bolj uspešni, je sodelovanje z drugimi sindikati. Prepričan sem namreč, da je v interesu vseh delavcev, da sindikati čim bolj sodelujejo, s čimer se v prvi vrsti poveča moč pogajanja, po drugi strani pa se s tem širi področje delovanja in zastopanja, tudi za tiste, ki sicer niso člani sindikatov. Strinjam pa se, da je takšno sodelovanje pogosto zahtevna naloga, saj prihaja do različnih razhajanj med sindikati.

Za enega izmed najbolj problematičnih vidikov delovanja ZSSS ocenjujem sodelovanje s sveti delavcev. V nobenem dokumentu namreč nisem zasledili, da so njihove aktivnosti usmerjene tudi v to področje. Po mojem mnenju je namreč sodelovanje sindikatov s svetom delavcev izrednega pomena. V prvi vrsti se morajo sindikati zavedati, da odločajo in se pogajajo tudi v imenu tistih, ki niso v sindikatu, ne glede na to, ali jim je to prav ali ne. Zato je po mojem prepričanju ključnega pomena, da sodelujejo s sveti delavcev, s čimer bo imel sindikat za izvedbo svojega poslanstva še večjo vsestransko podporo. S tem pa se bi tudi preprečilo, da bi sindikati monopolno odločali v imenu in namesto tistih, ki sicer niso člani sindikata.

Na tem mestu velja izpostaviti tudi dejstvo, da nikjer nisem zasledil tudi področja usposabljanja in izobraževanja. Na to problematiko opozarjata tudi Širok in Franca (2008, 4), ki menita, da se sindikati v splošnem ne zavedajo pomena izobraževanja. Po njunem mnenju sindikati za svojo dejavnosti na tem področju sicer skušajo pridobiti ustrezno usposobljene posameznike in se primerno organizirati, a je financiranje teh aktivnosti pogosto vprašljivo. Sindikalni predstavniki le redko sodelujejo na srečanjih Strokovnega sveta RS za poklicno in strokovno izobraževanje. Običajno je prisoten eden ali kvečjemu dva člana. Sindikati zaposlujejo le manjše število ljudi, med katerimi se nihče ne ukvarja profesionalno s poklicnim izobraževanjem. Ravno tako najvišji sindikalni organi ne namenjajo dovolj pozornosti vlogi, ki jo imajo delavci v poklicnem izobraževanju. Kot opozarjata navedena avtorja, namreč sindikati svojo vlogo še vedno razumejo predvsem v boju za večje plače, boljše delovne pogoje in druge stvari, ki so povezane z zaposlitvijo in socialno-ekonomskim stanjem delavcev, manj pa na področju izobraževanja.

Kljub vsem tem navedbam pa lahko rečem, da je delovanje ZSSS v osnovi uspešno, zlasti, če se osredotočimo na delovanje sindikata v 21. v primerjavi z 20. stoletjem. Kot je razvidno iz programskih usmeritev in samega delovanja, lahko jasno ugotovim, da so v ZSSS že davno prišli iz klasičnih funkcij sindikata (zagotavljanje ugodnosti, izleti – druženja, ozimnica ipd.) v dokaj sodobno zasnovan sindikat. Svojo ugotovitev utemeljujem z izredno širokim spektrom delovanja, od evropsko pravnih usmeritev, dela z mladimi, celostnim prizadevanjem za delovno-pravni in socialni status delavcev, do zelo dobro razvite strokovne ter pravne pomoči, ki jo v ZSSS nudijo svojim članom. Seveda pa morajo v prihodnosti graditi na sodobnih in znanju temelječih temeljih.

6 SKLEP

Sindikalna pravica izhaja iz temeljne pravice do svobodnega združevanja, ki pripada vsakomur. Sindikalno delovanje delavcev ima v Sloveniji že dolgo tradicijo, ne glede na to, v okviru katere večje državne skupnosti je Slovenija obstajala. Sindikalno delovanje se je v zgodovini razvijalo po obdobjih, in sicer od prepovedi sindikalnega gibanja do svobodnega delovanja sindikatov. Zgodovinsko je združevanje delavcev usmerjeno k izboljševanju pogojev individualnega dela delavcev prek kolektivnih akcij, ki naj zagotovijo ravnotežje med pogodbenima strankama. Sindikati so tako nastali zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic v obdobju kapitalizma. Nastali so iz potrebe združevanja delavcev in njihovih skupnih interesov v boju z delodajalci ter njihovimi kapitalističnimi težnjami. S spremembo delovno-pravne zakonodaje ob koncu 80. let prejšnjega stoletja je bil vzpostavljen temelj za razvoj kolektivnega dogovarjanja kot temeljnega instrumenta industrijskih razmerij. Industrijski odnosi so se v Sloveniji pospešeno razvijali po letu 1990, ko so socialni partnerji prevzeli nove vloge in pridobili na pomenu. Hkrati je v obdobju od vzpostavitve tripartitnega dialoga po osamosvojitvi pa vse do danes v razvoju sindikatov prišlo do pluralizacije.

Sindikati so se skozi čas soočali z različnimi spremembami na trgu, danes pa se soočajo z izzivi, ki jih prinašata globalizacija in sodobni čas. S tem se je vsekakor spremenila tudi vloga sindikatov v 21. stoletju, zlasti, če le-to primerjamo z delovanjem sindikatov v 20. stoletju. Sindikati vedno bolj izgubljajo na pogajalski moči, saj se članstvo v njih konstantno znižuje, zlasti med mlado populacijo. Menim, da morajo sindikati za ponovno pridobitev moči, ki izvira predvsem iz velikega števila članov, v prihodnosti največ pozornosti nameniti pridobivanju novih članov oziroma, natančneje, pridobivanju novih mlajših članov. Poleg tega morajo sindikati v današnjem času nameniti veliko truda in energije pri iskanju novih strategij, ki bi bile zanimive tudi za visoko izobražene strokovnjake na področju informacijske tehnologije, saj z rastjo pomena informacij narašča tudi povpraševanje po tej specifično izobraženi delovni sili.

Sindikati bi morali nujno poskrbeti za ustrezno usposabljanje in izobraževanje, s katerim bi pridobili strokovno podkovanost, kar je osnova za sodelovanje v socialnem dialogu. Potrebovali bi več izobraženih funkcionarjev in strokovnjakov. Sindikalni voditelji bi morali graditi podobo sindikata kot organizacije, katere glavna naloga je zastopanje koristi delavcev v okviru kolektivnih pogajanj in soupravljanja na državni ter mednarodni ravni, ne sindikata kot podeljevalca različnih ugodnosti.

Menim, da bi moral vsak sindikat v Republiki Sloveniji temeljito prevetriti okoliščine delovanja in notranjo organiziranost. Prav tako bi morali na podlagi konkretnih okoliščin temeljito proučiti razloge za manjšo sindikaliziranost določenih interesnih skupin in pripraviti ukrepe za izboljšanje stanja v obravnavanem smislu. Eden temeljnih ukrepov v tem pogledu bi moral zagotovo biti že omenjena notranja

reorganizacija sindikatov na tej ravni, v smeri opuščanja centralistične in izgrajevanja bolj fleksibilne ter demokratične notranje organiziranosti.

Ena izmed temeljnih nalog sindikatov v današnjem času je vsekakor tudi aktivno ter transparentno sodelovanje z vlado, in sicer tako, da sindikat v interesu delavcev nastopa kot enakovreden partner. Seveda mora biti na drugi strani navzoča tudi pripravljenost za takšno ravnanje. Po drugi strani pa bi morali tudi sindikati v večji meri upoštevati gospodarske in finančne razmere v državi ter temu primerno voditi tudi konstruktivni dialog v odnosu do vlade.

Skozi nalogo sem tudi ugotovil, da se danes najboljše organizirani sindikati veliko ukvarjajo s politiko, medtem ko se najboljši politični sindikati največ ukvarjajo z organiziranjem.

Vse navedene ugotovitve seveda veljajo tudi za preučevani primer, in sicer ZSSS. Kot sem podrobno opisal v sklepnem delu prejšnjega poglavja, sicer lahko ocenim, da ZSSS deluje relativno uspešno. Po drugi strani pa se tudi v tem sindikatu soočajo z zniževanjem števila članstva v sindikatu, česar se tudi sami dobro zavedajo. Kljub vsemu pa lahko ugotovim, da so v ZSSS že davno prerasli vlogo klasičnega sindikata in da počasi prehajajo v veliko bolj sodoben ter času primeren sindikat 21. stoletja. To se kaže predvsem v tem, da si konstantno prizadevajo za urejanje delovno-pravne problematike, v zagotavljanju materialne pomoči, drugih ugodnosti in pravne pomoči svojim članom, v aktivnem in transparentnem nastopu v odnosu do vlade pri branjenju prvin socialne države ter človekovega dostojanstva, v delu z mladimi in v pomlajevanju kadra na vseh nivojih sindikalne organiziranosti.

Seveda pa bi kazalo izboljšati tudi posamezna področja delovanja, predvsem na področju usposabljanja in izobraževanja svojih članov, sodelovanja s sveti delavcev in drugimi sindikati. S pridobivanjem znanja in večje strokovne usposobljenosti ter s čim širšim krogom podpore in povečevanjem števila članov bi se namreč močno povečala njihova pogajalska moč, za katero se prepričan, da je bistvenega pomena za uspešnost ter učinkovitost delovanja slehernega sindikata.

LITERATURA

- Bečan, Irena, Nataša Belopavlovič, Tatjana Petriček in Liljana Tratnik. 2005. *Evropsko delovno pravo = European labour law: Direktive ES/EU z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: GV Založba.
- Brejc, Miha. 2004. *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Čebokli, Andrej. 2008. *Primerjava sistemov industrijskih odnosov med Slovenijo in Finsko: primer Nokie in Gorenja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Debelak, Marijan. 2005a. Stavka in mednarodne norme – I. del: Stavka v normah Organizacije združenih narodov in Mednarodne organizacije dela. *Delavci in delodajalci* 5 (1): 59–64.
- Debelak, Marijan. 2005b. Aktualna vprašanja pravne ureditve stavke v Republiki Sloveniji – I. del. *Delavci in delodajalci* 5 (2/3): 201–220.
- Ehrenberg, Ronald. G. in Robert S. Smith. 1994. *Modern Labour Economics: Theory and Public*. New York: HarperCollins.
- Franca, Valentina. 2008. Delavski predstavniki: s kom naj se management pogovarja? *MQ* 9 (9): 48–50.
- Franca, Valentina. 2009a. Pomen sindikatov v današnjem času. *Moje delo*, 9. marec, stran 1.
- Franca, Valentina. 2009b. Sindikati glavni v belgijskem sistemu delavske participacije. *Industrijska demokracija* 13 (5): 21–24.
- Gams, Matjaž. 2009. Sindikati stavkajo za nižje plače. *Finance*, 24. decembra, 3.
- Gostiša, Mato. 2004. Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije. *Kadri* 10 (13): 27–34.
- Howard, Alana. 2007. The Future of Global Unions. *Dissent* 54 (4): 62–70.
- Hyman, Richard. 1999. *An emerging agenda for trade unions?*. [Http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html](http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html) (12. 12. 2009).
- Končar, Polonca. 2006. O svobodi, prostovoljnosti in avtonomiji kolektivnega pogajanja. *Delavci in delodajalci* 6 (2/3): 245–251.
- Krašovec, Darko. 2008. *Veliki komentar o delovnih razmerjih s sodno prakso*. Ljubljana: Primath.
- Kresal Šoltes, Katarina. 2005. *Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja*. Ljubljana: GV Izobraževanje.
- Kresal Šoltes, Katerina, Irena, Bečan, Aleksej, Cvetko, Marta, Klampfer, Polonca, Končar, Etelka, Korpič –Horvat, Barbara, Kresal, Janez, Novak, Mitja, Novak, Tatjana, Plešnik, Zvone Vodovnik, Darja, Senčur Peček, Nataša Belopavlovič, Miran, Klačič in Dean Zagorac. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. 1. natis. Ljubljana: GV Založba.
- Lehdorff, Steffen. 2007. Flexibility and control: New challenges for working-time policy in the European Union. *Labour & Industry* 17 (3): 9–28.
- Lenart, Dejan. 2002. *Plače v javnem in privatnem sektorju v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

- Lukšič, Igor. 1994. Socialno partnerstvo – Kako naprej? *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo* 12 (168/169): 11–22.
- Marković, Brana. 1972. *Politika dohodaka i sindikati*. Beograd: Institut za menunarodni radnički pokret.
- Marolt, Gregor. 2005. *Primerjava modela industrijskih odnosov v Sloveniji in na Danskem*. Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Novak, Janez. 2004. *Delovni spori*. Ljubljana: GV Založba.
- Novak, Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurancic. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni list RS.
- Pillay, Devan. 2007. Globalization and the Challenges to Labour and Development. *Labour, Capital & Society* 40 (1/2): 12–16.
- Salamon, Mike. 1998. *Industrial Relations: theory and practice*. London: Prentice Hall.
- Sečnik, Jože. 2004. *Vloga sindikata v državni upravi*. Magistrsko delo, Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani.
- Senčur Peček, Darja. 2007. Prepoved diskriminacije z vidika vprašanja opredelitve delovnega razmerja. *Delavci in delodajalci, posebna izdaja 7* (posebna izdaja): 153–183.
- Simonič Steiner, Milica. 2003. Uresničitev sindikalne svobode in pravica do stavke v javnem sektorju. *Lex localis* 1 (3): 152.
- Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo. Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
- Stanojević, Miroslav. 2001. *Uspešna nedozorelost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Širok, Klemen, Valentina Franca. 2008. *Nacionalno poročilo o sodelovanju sindikatov in univerz na področju vseživljenjskega učenja*. Koper: Univerza na Primorskem. Fakulteta za management.
- Šturm, Lovro, ur. 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske države in evropske študije.
- Turner Herbert, Arthur. 1962. *Trade Union Growth, Structure and Policy, a Comparative Study of Cotton Unions*. London: George Allen and Unwin.
- Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Visoka upravna šola.
- Vodovnik, Zvone. 2006. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.
- Vodovnik, Zvone. 2007. Kolektivna delovna razmerja in vprašanje enakopravnosti zaposlenih v javnem sektorju. *Delavci in delodajalci 7* (posebna izdaja): 185–201.

PRAVNI VIRI

- Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Uradni list RS*, št. 7-41/94.
- Evropska socialna listina. *Uradni list RS*, št. 24/99.
- Konvencija št. 135 o varstvu delavskih predstavnikov. *Uradni list SFRJ*, št. 14/82.
- Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja. *Uradni list RS*, št. 121/05.

- Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravi. *Uradni list FLRJ*, št. 12/56.
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. *Uradni list FLRJ*, št. 11/58.
- Odločba Ustavnega sodišča št. U-I-284-06-26. *Uradni list RS*, št. 83/09.
- Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 40/97, 40/97, 5/98, 39/99, 98/99, 98/99, 98/99, 98/99, 10/00, 31/00, 54/00, 64/00, 62/01, 45/02, 113/02, 38/03 in 90/05.
- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33I/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 69/04, 69/04 in 68/06.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08 in 83/09.
- Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list RS*, št. 43/06 in 45/08.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS*, št. 13/93.
- Zakon o stavki. *Uradni list SFRJ*, št. 23/91 in *Uradni list RS*, št. 22/91.
- Zveza svobodnih sindikatov. *Statut* ZSSS.
[Http://www.zsss.si/images/stories/statut%20zsss.pdf](http://www.zsss.si/images/stories/statut%20zsss.pdf) (10. 1. 2010).

DRUGI VIRI

- EPM. 2005. *Pravni red Slovenije*. [Http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_order/legal_order_sl_n_sl.htm](http://ec.europa.eu/civiljustice/legal_order/legal_order_sl_n_sl.htm) (2. 3. 2010).
- Jamnik, Matija. 2009. *Zaton sindikatov kot jih poznamo*. [Http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=11002](http://www.iusinfo.si/DnevneVsebine/Kolumna.aspx?id=11002) (8. 3. 2010).
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenija. 2010. *Predstavitev*. [Http://www.sindikats90.si](http://www.sindikats90.si) (10. 1. 2010).
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja. 2010. *Predstavitev*. [Http://www.konfederacija-sjs.si](http://www.konfederacija-sjs.si) (5. 1. 2010).
- Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam. 2010. *Predstavitev*. [Http://www.sindikatspergam.si/predstavitev.php](http://www.sindikatspergam.si/predstavitev.php) (10. 1. 2010).
- Kovač, Stanislav. 2009. Public enemy: Javni sektor z nogami na mizi: O sporni Pahorjevi obljudbi, da v javnem sektorju ne bo odpuščanj. *Finance*, 18. november, 1.
- STA. 2009. *Semolič: Odločanje vlade brez sindikatov je obsojanja vredno*. [Http://www.finance.si/259214/Semoli%20-%20Odlo%20anje-vlade-brez-sindikatov-je-obsojanja-vredno](http://www.finance.si/259214/Semoli%20-%20Odlo%20anje-vlade-brez-sindikatov-je-obsojanja-vredno) (5. 3. 2010).
- Stanojević, Miroslav, Srečo Dragoš, Rastko Močnik, Dušan Semolič in Branimir Štrukelj. 2009. *Sindikati in kriza*. [Http://www.socioloskodrustvo.si/panel_sindikati_in_kriza](http://www.socioloskodrustvo.si/panel_sindikati_in_kriza) (20. 1. 2010).
- Stanojević, Miroslav. 2004. *Stanje in aktualni trendi razvoja sindikatov v svetu in pri nas*. [Http://www.delavskaparticipacija.com/clanki/ID040423.doc](http://www.delavskaparticipacija.com/clanki/ID040423.doc) (1. 3. 2009).
- Šipič, Roman. 2010. *Pahor izključuje Ekonomsko socialni svet*. [Http://www.delo.si/clanek/98932](http://www.delo.si/clanek/98932) (4. 3. 2010).
- ZSSS. 2009. *Poročilo 2008*. Interno gradivo, ZSSS.

Literatura

ZSSS. 2007. Program ZSSS. [Http://www.zsss.si/images/stories/PDF/Program_ZSSS.pdf](http://www.zsss.si/images/stories/PDF/Program_ZSSS.pdf) (18. 1. 2010).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2010. *Predstavitev*. [Http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=1&Itemid=95](http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=1&Itemid=95) (15. 1. 2010).

PRILOGA

Priloga 1 Seznam sindikatov, ki sestavljajo Zvezo svobodnih sindikatov

Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije sestavljajo: Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije, Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije, Sindikat delavcev trgovine, Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije, Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije, Sindikat lesarstva Slovenije, Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije, Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije, Sindikat delavcev državnih in družbenih organov Slovenije, Sindikat obrtnih delavcev Slovenije, Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti, Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije, Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, Sindikat delavcev finančnih organizacij Slovenije, Sindikat gozdarstva Slovenije, Glosa – Sindikat kulture Slovenije, Sindikat poklicnih gasilcev Slovenije.