



Spoznajte sindikate

Priročnik za mlade



Publikacijo je sofinancirala:



Evropska unija

Nosilec projekta:



Partnerji:



Spoznavajte sindikate

Priročnik za mlade

Uredila Staša Pernat Lesjak



S podporo Evropske unije

Avtorji:

Staša Pernat Lesjak, Goran Lukič, Maja Konjar, Dijana Šobota, Mikko Koskinen, Sophia Anderson

©Avtorske pravice pripadajo Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije. Reproduciranje in distribucija brez dovoljenja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije sta nezakonita.

Publikacija je del projekta „Poznam svoje pravice! – informiranje in ozaveščanje o delavskih pravicah in sindikalnem gibanju med mladimi“.

Publikacija zavezuje samo avtorje, zato Komisija ni odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih ta vsebuje.

Založnik: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Za založnika: Milan Utroša, generalni sekretar ZSSS

Prelom in tisk: grafex agencija | tiskarna

Izvodov: 2500

Ljubljana, maj 2010

CIP -

KAZALO

UVODNA BESEDA	5
MEDNARODNO OZADJE.....	7
1. MEDNARODNO SINDIKALNO GIBANJE	7
2. ZAKONSKI OKVIRI	9
SINDIKALIZEM	13
1. KAJ SO SINDIKATI IN ZAKAJ JIH POTREBUJEMO?.....	13
2. DOBRO JE VEDETI!	14
3. 10 PAMETNIH RAZLOGOV ZA VSTOP V ČLANSTVO ...IN VEČ:	17
SLOVENIJA.....	19
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	19
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI	20
3. DELOVNO-PRAVNA ZAKONODAJA.....	21
4. SINDIKATI V SLOVENIJI	25
5. PREDSTAVITEV ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (ZSSS)	27
6. AKTIVNOSTI ZSSS ZA MLADE	33
HRVAŠKA	37
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	37
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI IN SOCIALNI DIALOG.....	38
3. OSNOVNE PRAVICE DELAVCEV	43
4. SINDIKATI	43
5. PREDSTAVITEV SSSH-JA.....	44
6. AKTIVNOSTI SSSH ZA MLADE	47

FINSKA.....	49
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	49
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI	51
3. DELOVNO-PRAVNA ZAKONODAJA.....	51
4. SINDIKATI NA FINSKEM	52
5. PREDSTAVITEV STTK.....	53
6. DEJAVNOSTI STTK ZA MLADE.....	55
 ŠVEDSKA.....	 59
1. OSNOVNE INFORMACIJE.....	59
2. INDUSTRIJSKI ODNOSI	59
3. DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA.....	60
4. SINDIKATI NA ŠVEDSKEM.....	63
5. PREDSTAVITEV LO – KONFEDERACIJA ŠVEDSKIH SINDIKATOV.....	63
6. DEJAVNOSTI LO ZA MLADE	65
 VIRI:	 68
 BELEŽKE.....	 69



UVODNA BESEDA

*„Ko se je prvič zbrala skupina delavcev, da bi svojemu šefu povedala, da si želi, „da bi se zadeve tukaj spremenile“, se je rodil sindikat. Vsakič ko se na delovnem mestu prvič zgodi to trdo so-
očenje, se sindikat rodi ali ponovno rodi. Sindikat je po zakonu in dejansko skupina delavcev, ki se s skupnimi močmi svojemu delodajalcu postavijo po robu, da bi uveljavili svoje interese.“*

Dan La Botz, Troublemaker's Handbook 2

Ste se že kdaj vprašali, kaj točno so sindikati, kaj delajo in zakaj so tako pomembni? Odkar obstaja razmerje med delavcem in delodajalcem, je delavec v šibkejšem položaju. Delodajalec, ki je lastnik proizvodnih sredstev, ima moč, da po svoji volji upravlja svojo delovno silo. Da bi bili delavci zaščiteni pred zlorabami ali da bi jim zagotovili varno in zdravo delovno okolje, mora obstajati organizacija, organizacija za delavce.

S pričujočim gradivom boste okrepili zavest o pomembnosti združevanja v sindikate in poglobili poznavanje njihovega dela.

V prvem delu knjige boste našli informacije o mednarodnem ozadju, zakonskem okvirju, delu sindikatov, zgodovini in nekaj konkretnih argumentov, zakaj je dobro pridružiti se sindikatu, če vas vse predhodne informacije še niso prepričale.

Drugi del knjige je posvečen štirim državam, katerih sindikalne organizacije so sodelovale pri ustvarjanju tega izobraževalnega gradiva. Tukaj boste lahko izvedeli več o sindikatih in pravicah delavcev v Sloveniji, na Hrvaškem, Finskem in Švedskem.

Kljub temu pa moramo vedno imeti v mislih besede cenjenega ekonomista delavskega razreda Michaela D. Yatesa, ki je rekel: „Skoraj vsakdo, ki dela za preživetje, dela za nekoga drugega.“

Staša Pernat Lesjak, predsednica odbora za mlade ZSSS



Priročnik je omogočil mednarodni projekt z naslovom „Poznam svoje pravice! – informiranje in ozaveščanje o delavskih pravicah in sindikalnem gibanju med mladimi“. Je del dejavnosti, ki so jih organizirali in izvedli partnerji iz sindikalnih organizacij iz Slovenije (ZSSS), Hrvaške (SSSH), Finske (STTK) in Švedske (LO).

MEDNARODNO OZADJE

1. MEDNARODNO SINDIKALNO GIBANJE

Sindikati so organizacije, katerih prvenstvena naloga je izboljšanje življenjskih in delovnih razmer delavcev in članov ter ohranjanje obstoječih standardov in pravic v nacionalnem sistemu odnosov med delavci in delodajalci.

Sindikati so predvsem nacionalne organizacije, ki so se konec devetnajstega stoletja začele povezovati na mednarodni ravni, s tem da so del svojih interesov in odgovornosti prenesle na mednarodne sindikalne organizacije.

Čedalje globlje povezovanje narodnih gospodarstev v enoten svetovni trg in pojav novih svetovnih proizvodnih sistemov zahtevata tesnejše usklajevanje dela nacionalnih in mednarodnih sindikatov.

Mednarodna konfederacija sindikatov (ITUC) s sedežem v Bruslju predstavlja največjo mednarodno sindikalno organizacijo, ki združuje 175 milijonov delavcev iz 155 držav in 311 nacionalnih sindikalnih zvez.

Največja mednarodna sindikalna organizacija v Evropi je Evropska konfederacija sindikatov (ETUC), ki združuje 60 milijonov delavcev iz 36 evropskih držav in 82 nacionalnih sindikalnih zvez. Tudi njen sedež je v Bruslju.

Nacionalni sindikati nekaterih sektorjev, poklicev ali de-

javnosti iz različnih držav se združujejo v mednarodne sekretariate. Veliki sindikati so večinoma člani ene ali več svetovnih sindikalnih federacij v skladu s sektorji, iz katerih prihajajo njihovi člani. Posamezni sindikat je ponavadi tudi včlanjen v nacionalno sindikalno zvezo, ki je tudi lahko članica svetovnega telesa, kakršno je Mednarodna konfederacija sindikatov (ITUC). Leta 2002 se je 10 sekretariatov preimenovalo v Globalne sindikalne federacije (GUF), katerih glavna naloga je zagotavljanje minimalnih socialnih standardov v multinacionalkah.

Primeri takih GUF so:

IMF – Mednarodna organizacija kovinarjev

BWI – Svetovna zveza delavcev v gradbeništvu in lesarstvu

EI – Izobraževalna internacionala

ICEM – Mednarodna organizacija delavcev kemijskega, energetskega in rudarskega sektorja

IFJ – Mednarodna novinarska zveza

ITF – Mednarodna organizacija delavcev v prometu

ITGLWF – Mednarodna organizacija delavcev tekstilne in usnjarsko-predelovalne dejavnosti

IUF – Svetovno združenje sindikatov kmetijstva - gostinstva in turizma ter pridruženih delavskih zvez

PSI – Mednarodni sindikat državnih uslužbencev

UNI – Mednarodna sindikalna mreža – Svetovni sindikat UNI

IAEA – Mednarodni sindikat umetnikov in delavcev v industriji zabave

2. ZAKONSKI OKVIRI

Mednarodni delovni standardi (pravila, ki jih je postavila Mednarodna organizacija dela - ILO) so pravni instrumenti, ki opredeljujejo temeljne minimalne standarde dela. Sestavili so jih predstavniki vlad, delodajalcev in delojemalcev v okviru tripartitnega dialoga in predstavljajo načela glavnih akterjev v svetovnem gospodarstvu v zvezi z delom. Tripartizem je termin, ki opisuje enakovredno sodelovanje in predstavljanje vlad in organizacij, ki zastopajo delodajalce in delojemalce, v organih znotraj ILO ter na nacionalni ravni in ravni podjetij. Spodbujanje socialnega dialoga med tremi partnerji je glavni vir socialne pravičnosti in eden glavnih branikov trajnega miru. ILO je edina tripartitna organizacija v sistemu Združenih narodov. Mednarodni delovni standardi so lahko v obliki konvencij ali priporočil in so pravni instrumenti, ki jih vlade lahko ratificirajo, in kot taki postanejo del zakonskih okvirov mednarodne skupnosti. Služijo kot kačipot organizacijam, podjetjem in posameznikom, ki se ukvarjajo s temeljnimi načeli in pravicami na delu, ter kot pravni instrumenti za uspešno premagovanje posledic globalizacije (*Labour Education Textbook (4,5), Mednarodni izobraževalni center ILO, 2008*).

Svoboda združevanja in pravica do kolektivnega pogajanja sta še posebej pomembni, ker pomenita eno od temeljnih pravic in splošnih načel, vključenih v vse pomembnejše listine o človekovih pravicah.



Združeni narodi (ZN)

- a) *Splošna deklaracija o človekovih pravicah, 1948*
Rezolucija št. 217 A (III), 23. Člen
- b) *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, 1966*
Rezolucija št. 2200 A (XXI), 22. Člen
- c) *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, 1966*
Rezolucija št. 2200 A (XXI), 8. Člen

Mednarodna organizacija dela (ILO)

- a) *Konvencija ILO št. 87 (1948)*
o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic
Delavcem in delodajalcem omogoča, da brez predhodne odobritve ustanavljajo organizacije in se vanje prostovoljno včlanjujejo; določa svobodo organiziranja in delovanja; zaščito v odnosu do države,...
- b) *Konvencija ILO št. 98 (1949)*
o pravicah organiziranja in kolektivnega pogajanja
ščiti delavce pred razlikovanjem na delu zaradi izvajanja sindikalne svobode; prepoveduje medsebojno vmešavanje med organizacijami delodajalcev in delojemalcev; spodbuja razvoj kolektivnih pogajanj,...



Svet Evrope (SE)

- a) *Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, 1994*
11. člen
- b) *Evropska socialna listina, 1999*
5. člen
- c) *Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev*
Posebno poglavje, ki vključuje člene od 11 do 14, je posvečeno pravici združevanja in kolektivnega pogajanja.

Evropska unija (EU)

- a) *Pogodba o Evropski uniji in Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti, 2006*
Pogodba o ustanovitvi Evropske skupnosti
Naslov XI: Socialna politika, izobraževanje, poklicno usposabljanje in mladina
Poglavje 1: Socialne določbe – členi od 136 do 140
- b) *Listina Evropske unije o temeljnih pravicah 2000*
Člena 12 in 28



SINDIKALIZEM

“Organiziranje je prepričanje. Prepričanje, da s sodelavci lahko kaj storite, da bi se stvari izboljšale. Prepričanje, da je bolje ukrepati kot tarnati. Prepričanje, da so vse težave le priložnosti za iskanje rešitev. Je odklanjanje malodušnosti – vsaj dolgotrajne. Je pripravljenost poslušati druge s spoštovanjem, tako da bo vaša zamisel v sebi nosila dobre ideje mnogih drugih. Če v sebi nosite prepričanje, čutite, da se je treba boriti proti krivici. S svojimi sodelavci ste odločeni pridobiti si moč, ne pa samo izgubljati besed. Verjemite v kolektivno delovanje, celo če ste ga šele začeli dojemati.”

Ellen David Friedman, Troublemaker's handbook 2

1. KAJ SO SINDIKATI IN ZAKAJ JIH POTREBUJEMO?

Sindikati so bili ustanovljeni za obrambo in izboljšanje delavskih pravic v času kapitalizma. Nastali so iz potrebe po združevanju delavcev in njihovih skupnih interesov v boju z delodajalci in njihovimi kapitalističnimi težnjami.

Sindikati svojim članom zagotavljajo večje plače in ugodnosti ter boljše delovne pogoje, v večini evropskih držav pa pravice, ki jih izborijo sindikati, veljajo tudi za druge delavce v državi. Poleg tega prispevajo k delavcem bolj naklonjeni zakonodaji, delodajalce primorajo, da zaposlene obravnavajo z dostojanstvom in spoštovanjem, in kar

je najpomembnejše, delavcem utirajo pot v bolj demokratično in enakopravno družbo.

Sindikati so edina zaščita delavcev. Največkrat so samo oni med podjetjem/upravo in delavcem. Izjemno pomembna je zavest, da sindikati, čim več članov imajo, tem lažje in učinkoviteje branijo naše pravice.

Vprašajte se – koliko pravic bi imeli delavci brez sindikatov?

NIČ VEČ NE BI IMELI

- nadomestil za vožnjo na delo in z dela
- regresa za letni dopust
- dodatka za prehrano
- dodatka na delovno dobo
- odpravnin

ZMANJŠANE BI BILE

- minimalna osnovna plača in minimalna plača
- pokojnine in bolniška nadomestila
- stopnje nadomestil za težje delovne pogoje

SLABŠI BI BILI

- pogoji za upokojitev
- posebno varstvo žensk, mladih in starejših delavcev
- predpisi o varstvu in zdravju pri delu

IMELI BI

- krajši letni dopust
- daljši delovni urnik
- bolj negotovo zaposlitev
- več izkoriščanja

2. DOBRO JE VEDETI!

Delavske pravice so človekove pravice:

- Prepovedovanje vstopa v članstvo ali ustanovitve sindikata kakor tudi prisiljevanje, da se tako postopa, se na splošno šteje kot kršitev človekovih pravic, pa naj bo s strani vlade ali podjetja.

Kolektivno pogajanje:

- Kolektivno pogajanje je postopek med delodajalcem in sindikatom, da se doseže sporazum o pravicah in dolžnostih zaposlenih. Cilj kolektivnega pogajanja je skleniti kolektivno pogodbo, v kateri se določijo plače zaposlenih, delovni urnik, izobraževanje in usposabljanje, varnost in zdravje pri delu ter pravice do sodelovanja pri vprašanjih, ki zadevajo delovno mesto ali podjetje.
- Kolektivna pogodba ima vlogo delovne pogodbe med delodajalcem ter enim ali več sindikati, s katero se določijo delovni standardi, ki presegajo zakonodajo/zakon o delovnih razmerjih. Z njo se delavcem zagotavljajo ugodnejši pogoji.
- Kolektivna pogajanja lahko potekajo na treh ravneh: na ravni podjetja (med upravo in sindikatom), na panožni ravni (med panožno organizacijo delodajalcev in panožno sindikalno organizacijo) in na nacionalni ravni (med nacionalno organizacijo delodajalcev in nacionalno sindikalno organizacijo).
- Kolektivno pogajanje na nacionalni ravni je lahko tudi tripartitno (vlada, delodajalci in sindikati).

Delovni čas:

- Prvega maja 1886 je nekaj sto tisoč delavcev preplavilo ameriška industrijska mesta in zahtevalo osemurni delovnik.
- Leta 1919 je bila sprejeta Konvencija ILO o omejitvi delovnega časa v industrijskih podjetjih na 8 ur na dan in 48 ur na teden. (Opomba: začetek veljavnosti 13/06/1921).

Mednarodni dan delavcev / Praznik dela:

- Praznik dela 1. maja se praznuje v spomin na boj za osemurni delovnik. Prvi maj, kot se ga navadno imenuje, je postal mednarodno slavlje socialnih in go-spodarskih dosežkov delavskega gibanja.
- Zamisel o »delavskem prazniku« se je porodila v Avstraliji leta 1856. Ko se je zamisel razširila po vsem svetu, je Druga internacionala izbrala 1. maj v spomin na žrtve med demonstracijami na Haymarketu leta 1886.

Evropski socialni dialog:

- Evropski socialni dialog je temeljni element evropskega socialnega modela, ki evropskim socialnim partnerjem omogoča, da sodelujejo pri opredeljevanju evropskih socialnih standardov. Obsega razprave, pogajanja in skupne ukrepe evropskih socialnih partnerjev.
- Dialog med evropskimi socialnimi partnerji poteka na medsektorski in sektorski ravni. Udeleženci medsektorskega dialoga ETUC, BUSINESSEUROPE (delodajalci iz zasebnega sektorja)/UEAPME (mala in srednje velika podjetja) in CEEP (državni uslužbenci) so sklenili niz okvirnih sporazumov: o starševskem dopustu (1996), ki je bil spremenjen leta 2008, o delu s skrajšanim delovnim časom (1997) in o pogodbah za določen čas (1999). Te sporazume je ratificiral Svet ministrov in so sedaj del evropske zakonodaje.



3. 10 PAMETNIH RAZLOGOV ZA VSTOP V ČLANSTVO...IN VEČ:

- 1. Zastopanje in obramba vaših delavskih interesov**
- 2. Izboljšanje vaših delovnih pogojev**
- 3. Obramba vašega zdravja in varnosti pri delu**
- 4. Individualna in sprotna pomoč**
- 5. Srečevanje z drugimi ljudmi z istimi težavami in zahtevami**
- 6. Razglašanje vaših vrednot in načel; miru; socialne pravičnosti; svobode; solidarnosti; enakosti in demokracije**
- 7. Vaša usposobitev, da prevzamete besedo kot aktivni član družbe**
- 8. Boj proti brezposelnosti, negotovemu delu in socialni izključenosti**
- 9. Skupno delovanje**
- 10. Okrepitev vaših prizadevanj za izgradnjo boljše družbe in boj proti razlikovanju na delovnem mestu**
- 11.**
- 101. Pomoč drugim, ki so v slabšem položaju**
- 102. Boj za višje plače**
- 103. Vaša zaščita pred neupravičenim odpustom z dela**
- 104. Priložnost za dodatno izobraževanje in usposabljanje**
- 105. Aktivna obramba zgodovinskih pridobitev sindikalnega gibanja**
- 106. Povezovanje s svojimi sodelavci**
- 107. Večja moč in samozaupanje v odnosih z delodajalcem**

108. Solidarno delovanje z drugimi

109. Pomaganje pri izgradnji močnejšega in vplivnejšega sindikata, sposobnega izboriti delavcem naklonjeno zakonodajo

110. OBRAMBA VAŠE SOCIALNE DRŽAVE...VAŠEGA BLAGOSTANJA

111.....



SLOVENIJA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Slovenija leži v Srednji Evropi in je stičišče štirih glavnih evropskih geografskih regij: Alp, Dinarskega gorstva, Panonske nižine in Sredozemlja. Celotna površina ozemlja meri 20.273 km². Dolžina meje je 1370 km od tega z Avstrijo 318 km, Hrvaško 670 km, Madžarsko 102 km in Italijo 280 km. Dolžina obalne linije je 46,6 km. V Sloveniji živi 2.007.711 prebivalcev, katerih povprečna starost je 41,4 leta. Že nekaj leti beleži negativen naravni prirastek. Povprečna pričakovana življenjska doba je 76,73 leta, za moške 73,04 in za ženske 80,66 leta. 83,1% prebivalcev se opredeljuje za Slovence, za 91,1% prebivalcev pa navaja slovenščino kot materni jezik. Večina prebivalstva (57,8%) se opredeljuje za katoličane.

Slovenija je ena od nekdanjih šestih jugoslovanskih ustanovnih republik. Osamosvojila se je leta 1991 z razpadom Jugoslavije. Dežela je bila nekoč del avstroogrskega cesarstva, glavno mesto Ljubljana pa izvira še iz rimskih časov.

Slovenija je leta 2004 postala članica Evropske Unije in organizacije NATO – North Atlantic Treaty Organisation. S 1. Januarjem 2007 pa je kot prva izmed novih članic EU vstopila v monetarno unijo in prevzela denarno valuto Euro. Marca 2004 je Slovenija pri Svetovni banki prešla iz statusa prejemnice/kreditojemalca na status donatorja/

vplačnika. Decembra 2007 je bila Slovenija povabljena, da začne pristopni proces za vstop v OECD – Organizati-on for Economic Co-operation and Development.

Najpomembnejše industrijske panoge so avtomobilska, kemična, kovinska, tekstilna in pohištvena industrija ter industrija elektronike in električnih naprav.

2. INDUSTRIJSKI ODNOSI

Industrijski odnosi v modernem smislu so se v Sloveniji pospešeno razvijali po letu 1990, ko so socialni partnerji v Sloveniji prevzeli nove vloge in pridobili na pomenu. Hkrati je v obdobju od vzpostavitve tripartitnega dialoga po osamosvojitvi pa vse do danes, v razvoju sindikatov in tudi delodajalskih organizacij prišlo do pluralizacije in pomembnega upada članstva.

Socialni partnerji v Sloveniji sodelujejo v Ekonomsko-so-cialnem svetu (E-SS), ki je bil ustanovljen leta 1994 in predstavlja okvir, v katerem so se utrdila demokratična razmerja med socialnimi partnerji. E-SS je posvetovalno telo, njegove odločitve, ki jih sprejema soglasno pa so zavezujoče za vse tri partnerje. Moč E-SS se odraža tudi v stališču Državnega zbora RS, po katerem morajo biti vsi zakoni in politike, ki kakor koli zadevajo interese socialnih partnerjev, predhodno usklajeni na nivoju E-SS

Cilj slovenskih reform po ustanovitvi samostojne drža-ve je bil oblikovati socialno vzdržno tržno gospodarstvo, pri čemer se je razvojni gospodarski model v veliki meri naslanjal na t.i. gradualističen pristop, ki se je skušal – tudi preko socialnega dialoga – distancirati od prakse

ekonomsko političnih »šok terapij«. Velik pomen za spremembe na področju gospodarstva je imela tudi težnja Slovenije po vključitvi v EU, ki jo je realizirala v letu 2006.

Po Stanojeviću (2007, v: ibid.) je v času slovenske tranzicije socialno tržno gospodarstvo sledilo naslednjim ciljem:

- Socialno tržno gospodarstvo je primarno utemeljeno na tržnih regulacijah;
- Država se umika iz področja trga in gospodarstva, tako da so tržni subjekti samostojni v razmerju do države;
- Socialno tržno gospodarstvo implicira kakovostno proizvodnjo; to pomeni prevajanje enakosti in pravičnosti v tržno učinkovitost na podjetniški ravni

Realno gledano bi se lahko le do določene mere strinjali, da so bili ti cilji tekom procesa tranzicije uspešno in učinkovito realizirani. Naraščajoča privatizacija dobičkov preko izrazitega dviga menedžerskih odkupov na eni strani in socializacija izgub, ki se je še posebej pokazala v času trenutne ekonomske in socialne krize z naraščajočo brezposelnostjo na drugi strani, nam namreč še kako daje vedeti, da nas čaka še kar nekaj korakov do ustrezne realizacije socialno tržnega gospodarstva.

3. DELOVNO-PRAVNA ZAKONODAJA

Nekatere pravice, ki so pomembne z vidika dela, opredeljuje že Ustava RS med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami. Tako zagotavlja svobodo dela in pravico do proste izbire zaposlitve, določa, da je vsako-

mur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto, ter prepoveduje prisilno delo.

Najpomembnejši element slovenskega delovnopravnega sistema je Zakon o delovnih razmerjih (ZDR), ki ureja individualna delovna razmerja, torej razmerja med delavcem in delodajalcem, ki nastanejo s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. ZDR določa minimalno raven pravic, ki mora biti zagotovljena delavcem, ugodnejša ureditev pa je prepuščena kolektivnim pogodbam (KP) na različnih ravneh (KP dejavnosti, podjetniška KP) in splošnim aktom delodajalca. Posebnosti delovnih razmerij ter pravic in dolžnosti javnih uslužbencev ureja Zakon o javnih uslužbencih.

ZDR določa obveznost sklenitve pogodbe o zaposlitvi, s katero delavec in delodajalec uredita medsebojne pravice in obveznosti. Pogodba mora biti sklenjena v pisni obliki in mora vsebovati vse sestavine, ki jih določa ZDR. Praviloma se sklene za nedoločen čas, vendar je v določenih primerih dopustno skleniti tudi pogodbo o zaposlitvi za določen čas (npr. nadomeščanje začasno odsotnega delavca, projektno delo). Sklepanje pogodb o zaposlitvi za določen čas z istim delavcem in za isto delo je omejeno na čas največ dveh let. Delo je mogoče opravljati tudi v krajšem delovnem času ter na domu.

Delavec in delodajalec se lahko ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi dogovorita za opravljanje poskusnega dela ali pripravništva. Poskusno delo je omejeno na največ šest mesecev, pripravništvo pa na največ eno leto. Pripravnik je lahko samo delavec, ki prvič začne opravljati delo, ustrezno vrsti in stopnji njegove zaposlitve. Pripravnikova

osnovna plača znaša najmanj 70 % osnovne plače delovnega mesta.

ZDR ureja pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja, kamor sodijo: delovni čas, nočno delo, nadurno delo, odmori in počitki, letni dopust, plačilo za delo, izobraževanje itd.

Polni delovni čas je 40 ur na teden. V ta čas se všteva tudi 30-minutni odmor za malico. Delo preko polnega delovnega časa pomeni nadurno delo, ki ga delodajalec lahko naloži delavcu le izjemoma, v zakonsko določenih primerih. Nadurno delo je časovno omejeno na največ 8 ur na teden, 20 ur na mesec in 170 ur na leto (s soglasjem delavca na največ 230 ur na leto).

Delavci imajo med dvema zaporednima dnevoma pravico do 12 ur počitka, ter še dodatnih 24 ur počitka v obdobju enega tedna. V posameznem koledarskem letu delavcem pripadajo najmanj 4 tedni letnega dopusta. K tej osnovi se prištejejo še dodatni dnevi, ki jih določa zakon (npr. dodatni dan letnega dopusta za vsakega otroka do 15 let) ali kolektivne pogodbe (npr. dodatni dnevi dopusta glede na zahtevnost delovnega mesta, izobrazbo, težje delovne pogoje itd).

ZDR ureja tudi plačilo za delo, ki je sestavljeno iz osnovne plače, dela plače za delovno uspešnost, dodatkov (dodatek za posebne pogoje dela, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, npr. nočno in nadurno delo, delo ob nedeljah in praznikih; dodatek zaradi posebnih obremenitev pri delu, npr. delo v prostorih brez naravne svetlo-

be; dodatek za delovno dobo) ter dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja. Delavec ima pravico do povračila stroškov v zvezi z delom (prehrana, prevoz, službena potovanja) ter nekaterih drugih osebnih prejemkov (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, solidarnostne pomoči, odpravnine).

Posebej so urejene nekatere pravice iz naslova starševstva. Tako imajo starši pravico do odsotnosti z dela ali krajšega delovnega časa zaradi izrabe starševskega dopusta (porodniški dopust, očetovski dopust, dopust za nego in varstvo otroka, posvojiteljski dopust). Delodajalec jim mora tudi omogočiti lažje usklajevanje družinskih in delovnih obveznosti. Področje starševskega varstva je urejeno v Zakonu o starševskem varstvu in družinskih prejemkih.

Delodajalec je dolžan zagotavljati pogoje za varnost in zdravje pri delu, kar pomeni, da mora zagotoviti tudi sredstva za varno delo (npr. zaščitna očala, rokavice itd). Pravice in dolžnosti delodajalcev in delavcev v zvezi z varnim in zdravim delom ter ukrepe za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu določa Zakon o varnosti in zdravju pri delu.

Delovno razmerje lahko delavec in delodajalec tudi odpove. Odpoved je lahko redna (z odpovednim rokom) ali izredna (brez odpovednega roka). ZDR določa postopek odpovedi, odpovedne razloge, odpovedne roke ter primere, ko delavcu pripada odpravnina.

Če delavec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti

iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Če delodajalec v osmih dneh ne odpravi kršitev oziroma ne izpolni svojih obveznosti, lahko delavec v roku 30 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.

V zvezi s pravicami delavcev so pomembni še drugi zakoni, in sicer s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, zaposlovanja in zavarovanja za primer brezposelnosti, starševskega varstva in družinskih prejemkov.

4. SINDIKATI V SLOVENIJI

Slovenski sindikati so se kot del avstrijskih sindikatov pojavili že konec 19. stoletja, najprej so delovali kot izobraževalne organizacije in organizacije za samopomoč in se postopno razvili v organizacije, ki se borijo za pravice delavcev. S spremembo delovnopravne zakonodaje ob koncu 80-let 20. stoletja so bile vzpostavljene podlage za razvoj kolektivnega dogovarjanja kot temeljnega instrumenta industrijskih razmerij. Do leta 1988 je obstajala samo ena sindikalna organizacija, v tem obdobju pa so se začele pojavljati prve spremembe v sindikalnem gibanju. Leta 1990 se pojavi sindikalni pluralizem.

Danes v Sloveniji deluje 7 reprezentativnih konfederacij sindikatov, poleg tega pa še 28 sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti ali poklicu. Vključenost v sindikate je prvi polovici devetdesetih let upadla na približno 60 % aktivnega prebivalstva Slovenije. V dru-

gi polovici devetdesetih let so sindikati izgubili približno tretjino članstva. L. 1998 je stopnja včlanjenosti v sindikate padla na 42,8 % in se od tedaj ohranja na približno isti ravni. Leta 2009 so novi podatki pokazali še nadaljnji upad članstva na dobrih 27 %. Kljub temu je treba omeniti, da je stopnja organiziranosti aktivnega prebivalstva v sindikatih najvišja med novimi državami članicami EU in prekaša tudi številne stare članice EU.

Zgodovina sindikalnega gibanja na Slovenskem

1853	ustanovljena prva podporna blagajna v Ljubljani
1867	prvo izobraževalno društvo za tiskarje v Ljubljani
1868	prvo delavsko izobraževalno društvo v Mariboru
1890	prva slovenska socialistična brošura o 8 urnem delovnem času
1889	dve veliki stavki v Trstu in Zasavskih revirjih
1893	slovenski socialistični častnik Delavec
1917	stavkovni val na Slovenskem
1920	enotnost političnega in sindikalnega gibanja – Komunistična stranka
1922	ustanovljen Glavni radnički savez Jugoslavije
1934	Komunistična partija Slovenije
1942	Konferenca Delavske enotnosti
1945	Prvi kongres slovenskih sindikatov
1950	Volitve prvih delavskih svetov (samoupravljanje)
Do 1990	Sindikalni unitarizem - Obstaja samo Zveza sindikatov Slovenije
Po 1990	Sindikalni pluralizem – 7 konfederacij sindikatov
1990	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve v okviru svojih pristojnosti, ki izhajajo iz Zakona o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993), na podlagi dokazil o izpolnjevanju pogojev, določenih z zakonom, izdaja odločbe o reprezentativnosti sindikatov, in sicer za zveze oziroma konfederacije sindikatov in za samostojne sindikate, ki so reprezentativni v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti. Na seznamu reprezentativnih sindikatov je trenutno uvrščenih 39 sindikatov. Od tega je 7 reprezentativnih zvez sindikatov na nacionalni ravni: ZSSS, Pergam, KMSS, K-90, Alternativa, Solidarnost, Konfederacija Sindikatov Javnega Sektorja.

Zakonodajne podlage za združevanje v sindikate in delovanje le teh so zagotovljene že v Ustavi RS (UL RS 33 / 1991), kjer se v 42. členu opredeljuje pravica do zbiranja in združevanja in v 76. členu sindikalna svoboda. 77. člen pa daje tako ustavno pravico tudi do stavke. Za sindikalno delovanje so ključni še sledeči zakoni: Zakon o reprezentativnosti sindikatov (UL RS 13 / 1993), zakon o kolektivnih pogodbah (UL RS 43/ 2006), zakon o stavki (Ur.l. SFRJ, št. 23/1991), zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (UL RS 42 / 2007), zakon o udeležbi delavcev na dobičku (UL RS 25 / 2008) in Zakon o delovnih razmerjih (UL RS 103 / 2007).

5. PREDSTAVITEV ZVEZE SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (ZSSS)

ZSSS je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in ver-

skih skupnosti, ki je bila ustanovljena 6. Aprila 1990. Zveza se financira se izključno iz članarin ter projektne-ga dela.

Zaradi reprezentativnosti ter uspešnega prizadevanja za vzpostavitev visokega nivoja socialnega dialoga lahko vplivamo na vsebino kolektivnih pogodb in sodelujemo v ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajujemo predloge zakonov in drugih dokumentov, ki imajo vpliv na življenje delavce. V okviru tripartitnega partnerstva sklepamo socialne sporazume in ostale dogovore glede plač in specifičnih ekonomsko-socialnih zadevah. Zsss ima predstavnike v vseh socialno varstvenih institucijah in tudi 3 predstavnike v državnem svetu.

Cilje dosegamo s pogajanji, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami. Prednost ZSSS in njenih članic pred drugimi sindikalnimi organizacijami je njena regionalna organiziranost, kar jim omogoča, da na celotnem teritoriju Slovenije na sedežih območnih organizacij in v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah nudijo pravno, strokovno in drugo pomoč svojim članom v bližini kraja, kjer delajo in živijo.

Od leta 1999 smo edini polnopravni člani Evropske konfederacije sindikatov iz Slovenije.

Organizacijska struktura in njeno delovanje

ZSSS združuje 23 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije, tako iz zasebnega kot javnega sektorja:

a. Industrijski sindikati (8)

- Sindikat delavcev energetike Slovenije – SDE
- Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije – SDGD
- Sindikat gozdarstva Slovenije
- Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije – KNG
- Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije – KŽI
- Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije – SKEI
- Sindikat lesarstva Slovenije – SINLES
- Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije – STUPIS

b. Sindikati storitvenih dejavnosti (6)

- Sindikat finančnih organizacij Slovenije – SFOS
- Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije – SDPZ
- Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije – GIT
- Sindikat delavcev trgovine Slovenije – SDTS
- Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije – SKVNS
- Sindikat obrtnih delavcev Slovenije – SODS

c. Sindikati javnega sektorja (6)

- GLOSA – Sindikat kulture Slovenije
- Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije – VIR
- Sindikat državnih in družbenih organov Slovenije – SDDO
- Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije – SZSS
- Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije – SPGS
- Sindikat Ministrstva za obrambo – SMO

d. Drugi sindikati (3)

- Sindikat športnikov Slovenija – SŠS
- Sindikat upokojencev Slovenije – SUS
- Svobodni sindikat Slovenije – SSS



Dosežki

a) Delovnopravna zakonodaja

V Zakonu o delovnih razmerjih smo ubranili:

- plačan 30-minutni odmor med delom,
- višino odpravnine ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi,
- povračilo stroškov za malico ter prihod na delo in odhod z dela,
- dodatek za delovno dobo,
- vlogo in naloge sindikata na področju delovnih razmerij,
- delovno pravni položaj oziroma varstvo sindikalnih zaupnikov,
- pravilo, da lahko le kolektivna pogodba na ravni dejavnosti izjemoma določi pravice na nižji ravni, kot jih določa zakon.

b) Zdravstvena zakonodaja

- ohranjena medgeneracijska vzajemnost v dopolnilnem zdravstvenem zavarovanju,
- preprečitev znižanja odmere nadomestil plače v času dolgotrajne bolniške odsotnosti (vlada je predlagala 30-odstotno znižanje odmere nadomestil),
- ohranitev avtonomnosti zdravstvene blagajne (še naprej je upravljanje te blagajne s strani predstavnikov vplačevalcev prispevkov delodajalskih in sindikalnih organizacij),

- d. preprečitev, da bi po enem letu bolniške prenehala pravica do nadomestila plače,
- e. preprečitev uvajanja nadstandardnih prostovoljnih zdravstvenih zavarovanj na račun siromašenja obveznega zdravstvenega zavarovanja.

c) Pokojninska in invalidska zakonodaja

- a. ohranitev varne medgeneracijske pogodbe, ki ostaja temelj delavčeve varnosti na starost,
- b. preprečitev uvedbe obveznega naložbenega pokojninskega zavarovanja,
- c. fleksibilno upokojevanje se spodbuja z vrsto ne le negativnih (malusi), ampak tudi,
- d. pozitivnih spodbud (bonusi) za odložitev datuma upokojitve.

d) Soupravljanje

Preprečitev sprememb zakona o soupravljanju, ki jih je predlagala Gospodarska zbornica Slovenije

- a. zmanjšanje števila članov svetov delavcev na tri člane (sedaj je število članov določeno glede na velikost podjetja – od najmanj 3 pa do 13 ali celo več članov, saj se v družbi z več kot 1.000 delavcev število članov sveta delavcev poveča za dva člana na vsakih dodatnih 1.000 delavcev),
- b. v celoti naj bi se odpravilo predstavništvo delavcev v nadzornih svetih družb, ki imajo do 500 zaposlenih,
- c. odpravil naj bi se institut delavskega direktorja v družbah z do 2000 zaposlenimi,
- d. odpravila naj bi se možnost profesionalnega opravljanja funkcije člana sveta delavcev.

e) Delavska participacija na dobičku

Sprejem zakona o udeležbi delavcev na dobičku (na zahtevo ZSSS, čakali smo več kot 15 let, žal pa udeležba ni obvezna, ampak prostovoljna).

f) Varstvo in zdravje pri delu

Sprejem zakona o zdravju in varstvu pri delu (z aktivnim sodelovanjem ZSSS- sindikat je pridobil pravico do dokumentirane informacije o stanju varnosti in zdravja pri delu pri delodajalcu in možnost, da usmerja in organizira delo voljenih delavskih zaupnikov; vsak delodajalec mora imeti po posvetovanju z delavci in delavskimi predstavniki tako imenovano izjavo o varnosti z oceno tveganja).

g) Davčna zakonodaja

- a. Uvedba dvostopenjskega davka na dodano vrednost (vlada je predlagala samo eno stopnjo – 20%, sindikati pa smo dosegli uvedbo še ene nižje stopnje za nujne življenjske potrebščine, zdravila, itd., s čimer smo preprečili poslabšanje položaja najnižje plačanih delavcev. Sedaj je nižja stopnja 8,5%, višja pa 20%).
- b. Preprečitev uvedbe enotne davčne stopnje (demonstracije ZSSS, posledica: ohranitev progresivnega davčnega sistema).

Servis ZSSS

Zveza svobodnih sindikatov igra ključno vlogo pri pogajanjih na nacionalni, panožni in podjetniški ravni ter nudi svojim članom brezplačno pravna pomoč, mediacijo, strokovna svetovanja, izobraževanje, solidarnostno po-

moč in različne ugodnosti. Sindikati dejavnosti so aktivni pri organiziranju demonstracij, stavk, športnih iger, družabnih srečanj, počitniških letovanj in ostalih ugodnosti.

Kaj delamo?

a) Nacionalna raven

- a. Vpliv na sprejemanje zakonodaje (ZSSS) – Ekonomski in socialni svet
- b. Posebne kolektivne pogodbe - ZSSS (npr. usklajevanje plač z inflacijo)

b) Panožna raven

- a. Kolektivne pogodbe (sindikati dejavnosti)

c) Regionalna raven

- a. Servis članstva na Območnih organizacijah ZSSS (pravna pomoč) – izvajanje politike sindikatov in ZSSS

d) Podjetniška raven

- a. Kolektivne pogodbe
- b. Splošna pomoč članom
- c. Informiranje
- d. Volitve v svete delavcev, pogajanja v primeru pre-sežnih delavcev, vodenje stavk,...

6. AKTIVNOSTI ZSSS ZA MLADE

V okviru ZSSS deluje od leta 2007 Odbor za mlade, ki vidi svojo vizijo v smeri »mobilizacije« - aktiviranja mladih pri ustvarjanju boljše družbe ter socialno stabilne prihodnosti. Njegov primarni cilj je ozaveščanje mladih o aktualnih družbenih problemih ter jih preko tega pove-

zovati. Mladi morajo prepoznati vlogo sindikata, zato jih je potrebno permanentno izobraževati, ozaveščati ter predvsem informirati o pomenu in delovanju sindikatov ter seveda spoštovanju in zavzemanju za delavske pravice. Za mlade vsako leto izvajajo okrogle mize in predstavitve po šolah, sodelujejo z mladimi v sindikatih ter obiskujejo mlade v podjetjih ali znotraj sindikalnih struktur.

V okviru komuniciranja z mediji in širšo javnostjo lahko mladi najdejo koristne informacije na internetu (blog Sindikalnik, Facebook, spletna stran ZSSS in Young-at-work.si).

Handbooks

Za mlade je odbor izdal priročnik »Prva pomoč ob prehodu v zaposlitev«, ki je poln koristnih informacij za mlade, ki prvič vstopajo na trg dela. Izšel je tudi drugi priročnik »Prva pomoč za zaposlene«, ki je namenjen že zaposlenim in ga priporočamo vsem sindikalnim zaupnikom ter je nujen pripomoček v vsaki sindikalni pisarni.

Plakat za praznik dela

Vsako leto odbor priredi natečaj na srednjih šolah in fakultetah za oblikovanje prvomajskega plakata ZSSS ob svetovnem prazniku dela. Najboljši plakat je nagrajen s simbolično nagrado in distribuiran po celotni Sloveniji.

Fejst sindikat

30. maja 2009 smo organizirali prvi veliki družabni dogodek, ki je bil namenjen mladim in vsem, ki še ne poznajo dela sindikatov. Fejst sindikat, kakor se je prireditev imenuje je namenjena predstavitvi sindikatov združenih v ZSSS in odpira sindikalno gibanje ter delovanje ZSSS

širši javnosti. Sindikati se predstavljajo na stojnicah, zvečer pa potekajo tudi koncerti znanih glasbenih skupin.

Pripravil: Odbor za mlade ZSSS



HRVAŠKA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Hrvaška (uradni naziv: Republika Hrvaška) je evropska država, ki leži na prehodu iz srednje v jugovzhodno Evropo. Hrvaška na severu meji na Slovenijo in Madžarsko, na vzhodu na Srbijo, na jugu in vzhodu na Bosno in Hercegovino ter Črno Goro. Na morju pa meji z Italijo. Najpomembnejši kulturni vplivi so v hrvaški zgodovini prihajali iz srednjeevropskega in sredozemskega kulturnega kroga.

Na podlagi popisa prebivalstva iz leta 2001 ima Hrvaška 4.437.460 prebivalcev.

89,6 % prebivalstva predstavljajo Hrvati, najpomembnejšo nacionalno manjšino pa predstavljajo Srbi s 4,5 % prebivalstva, medtem ko vse druge nacionalne manjšine predstavljajo manj kot 0,5 % prebivalstva. Kopenska površina znaša 56.542 km², površina teritorialnega morja pa znaša 31.067 km², kar Hrvaško uvršča med srednje velike evropske države. Glavno mesto je Zagreb, ki predstavlja ekonomsko, kulturno in politično središče države. Hrvaška je z Ustavo iz leta 1990 določila županije kot svoje nove teritorialne enote in je tako razdeljena na 21 županij (vključno z mestom Zagreb). Hrvaška ima 122 mest, 424 občin in 6767 naselij.

Politična ureditev na Hrvaškem je od leta 1989/1990 večstrankarska demokracija s polpredsedniško politično

ureditvijo, s spremembo Ustave leta 2001 pa je Hrvaška postala parlamentarna demokracija. Samostojna je od leta 1991, priznana pa je bila v začetku leta 1992 in postala članica Združenih narodov od maja 1992, Sveta Evrope od 1996, Svetovne trgovinske organizacije od leta 2000, Srednjeevropskega sporazuma o prosti trgovini/CEFTA 2002, Organizacije Severnoatlantskega pakta od leta 2009, od leta 2004 pa je kandidatka za članstvo v EU. V obdobju od leta 1990 do leta 2000 je bila na oblasti Hrvaška demokratična skupnost (Hrvatska demokratska zajednica/HDZ), ki predstavlja desni center, od leta 2000 do leta 2003 koalicija šestih strank (levi center/SDP in sredina/druge koalicijske stranke). Od leta 2003 do leta 2007 je bila ponovno na oblasti HDZ, od leta 2007 pa koalicija med strankami HDZ, HSS, HSLS, HSU in strankami narodnih manjšin (srbski SDSS, Mreža romskih združenj...).

Tranzicijo ob koncu devetdesetih Hrvaška ni nadaljevala s procesom konsolidacije demokracije, ki predstavlja daljši in zahtevnejši družbeno-politični proces, kot ga je imela RH. Za ta proces je bila v RH značilna predolgo trajajoča oblast HDZ-ja, ki se je bolj posvečala vprašanju državnosti, ne pa demokratične tranzicije, vojni (1991 - 1995) in hrvaškemu modelu privatizacije, s katerim se je družbena lastnina privatizirala v korist vladajoče politične elite i njej podobnim podjetnikom.

2. INDUSTRIJSKI ODNOSI IN SOCIALNI DIALOG

Za socialni dialog so v Republiki Hrvaški posebej posebne določbe 43. in 59. člena Ustave Republike Hr-

vaške, ki delavcem in delodajalcem zagotavljajo pravico do organiziranja kot temeljno človekovo pravico. Poleg tega je Republika Hrvaška ratificirala konvencije Mednarodne organizacije dela št. 87 in 98 o pravici do organiziranja in kolektivnega pogajanja. Prav tako je ratificirala tudi Evropsko socialno listino, ki zagotavlja pravico do organiziranja.

Pravica do organiziranja delavcev v sindikate in delodajalcev v njihova združenja je opisana v Zakonu o delu. Poleg tega je Zakon o delu uredil tudi vprašanja o kolektivnem pogajanju in pravni moči kolektivnih pogodb. S tem zakonom je predvidena tudi možnost ustanovitve Ekonomsko-socialnega sveta kot nacionalnega telesa za tripartitno sodelovanje Vlade Republike Hrvaške, sindikatov in združenj delodajalcev. Zakon o delu predvideva tudi ustanovitev delavskih svetov in sodelovanje predstavnikov delavcev v nadzornih in drugih ustreznih telesih gospodarskih družb in ustanov. S posebnim zakonom o načinu določanja zastopanosti sindikalnih zvez višje ravni v tripartitnih telesih na nacionalni ravni je urejen postopek določanja sindikalnih central, ki bodo zastopane v Ekonomsko-socialnem svetu in drugih nacionalnih telesih s tripartitno sestavo.

Glede na zakonsko predpisane pogoje za ustanovitev sindikata (10 polnoletnih in opravilno sposobnih oseb) je v RH ustanovljeno sorazmerno veliko število sindikatov. Na nacionalni ravni je registriranih 254 sindikatov in 24 sindikalnih zvez višje ravni (sindikalnih central). Največje število registriranih sindikatov je združeno v petih reprezentativnih sindikalnih centralah, ki so zastopane v GSV-

ju (Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške, Samostojni hrvaški sindikati, Matica hrvaških sindikatov, Hrvaško združenje sindikatov in Združenje delavskih sindikatov Hrvaške). Toda število članov sindikata nekoliko upada zaradi sprememb v prestrukturiranju gospodarstva (krepitev storitvenega sektorja v primerjavi z industrijskim sektorjem). Poleg tega v rastočem storitvenem sektorju in pri majhnih delodajalcih ter multinacionalnih družbah sindikati težje pridobivajo člane v primerjavi s prej dominantnim industrijskim sektorjem. Pri reprezentativnih sindikatih kot glavni reprezentativni sektor prevladuje sektor zasebne industrije, ki mu sledijo sektorji javnih služb in državna uprava. Sindikati opozarjajo na težave z organiziranjem delavcev v sektorju zasebnih storitev.

Sindikalna članarina je skoraj edini vir financiranja sindikatov. Sistem določanja in porazdelitve sindikalne članarine je od sindikata do sindikata različen. Prevladuje sistem, v katerem sindikat (najpogosteje je panožni sindikat združen v sindikalno centralo) določa višino sindikalne članarine. Najpogosteje se določa članarina v odstotku od neto ali bruto plače delavca, toda obstajajo tudi sindikati, v katerih se določa v absolutnem znesku. Višina odstotka sindikalne članarine je zelo različna (od 0,2 % do 1,5 %). S soglasjem delavca je delodajalec po zakonu dolžan delavcu odtegniti od plače sindikalno članarino ter jo nakazati sindikatu v skladu z odločitvijo sindikata, kateremu pripada delavec.

Ker so pogoji za ustanovitev združenja delodajalcev zelo enostavni (najmanj tri fizične ali pravne osebe), je na nacionalni ravni v RH 39 registriranih združenj deloda-

jalcev. Edino reprezentativno združenje delodajalcev na višji ravni je Hrvaško združenje delodajalcev. V RH poleg združenj delodajalcev še naprej obstaja Hrvaška gospodarska zbornica, v kateri je obvezno članstvo, toda ta organizacija ne sodeluje v dvopartitnem in tripartitnem socialnem dialogu.

Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev in Vlade RH

Glavno nacionalno telo tripartitnega sodelovanja med Vlado RH, sindikati i delodajalci v RH je GSV. Na podlagi odredb Zakona o delu je ta svet ustanovljen s sporazumom šestih sindikalnih central, HUP-a in Vlade RH. Svet ima predvsem široka posvetovalna pooblastila v zvezi z ekonomskimi in socialnimi vprašanji. Pred sprejetjem pomembnih načrtov za gospodarski in socialni razvoj, državnega proračuna ter zakonov in ukrepov na področju gospodarstva in socialne politike, Vlada RH o teh načrtih, zakonih in ukrepih obvešča socialne partnerje na skupščini GSV-ja, na kateri se o teh razpravlja in sklepa. GSV ima pomembno vlogo pri pospeševanju vseh oblik socialnega dialoga in spodbujanju kolektivnega pogajanja ter mirnem reševanju delovnih sporov (posebej pri kolektivnih delovnih sporih).

Socialni partnerji so zastopani tudi v upravnih svetih na zavodih za socialno zavarovanje (Hrvaški zavod za pokojninsko zavarovanje, Hrvaški zavod za zdravstveno zavarovanje), v državnih zavodih za zaposlovanje (Hrvaški zavod za zaposlovanje), v Posvetovalnem svetu Sklada za razvoj in zaposlovanje, v Nacionalnem svetu za konkurenčnost, v Nacionalnem svetu za zaščito pri delu ter kot strokovni člani brez pravice do glasovanja v nekaterih parlamentarnih odborih.

Kolektivno pogajanje

V RH je na nacionalni ravni (cross sectoral collective agreement) sklenjena kolektivna pogodba o višini minimalne plače. Na podlagi zakonskih odredb se je uporaba te kolektivne pogodbe pravzaprav razširila na vse zaposlene. Na področju javnih služb nastopa pri kolektivnih pogajanjih Vlada RH in v primerih, ko je le posredni delodajalec, neposredni delodajalci pa so javni zavodi (npr. šole, bolnice), ki so v javni lasti. Glede na pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami v hrvaškem sistemu kolektivnih delovnih odnosov prevladujejo kolektivne pogodbe, sklenjene na ravni sektorja (panog, dejavnosti), in kolektivne pogodbe, sklenjene na ravni posameznih delodajalcev (t.i. hišne kolektivne pogodbe). Praviloma kolektivne pogodbe na ravni sektorja sklenejo sindikati, ki so združeni v sindikalne centrale, centrale pa jim pogosto nudijo strokovno pomoč v postopku pogajanj. Na regionalni ravni (raven županij in mest) se sklepajo samo kolektivne pogodbe, s katerimi se urejajo delovna razmerja lokalnih uslužbencev, ki so zaposleni v županijah in mestih. Sindikati, ki so združeni v reprezentativnih sindikalnih centralah, pogosto sodelujejo tudi pri sklepanju kolektivnih pogodb na ravni delodajalcev. Hišne kolektivne pogodbe so zelo pomembne za določanje ravni pravic, ki jih imajo delavci.

Pokritost sindikalnega članstva s kolektivnimi pogodbami je visoka, v glavnem več kot 50 %, vendar so centrale kljub temu razočarane nad potekom kolektivnih pogajanj, še posebej zaradi nepripravljenosti združenja delodajalcev za sklenitev sektorskih kolektivnih pogodb.

3. OSNOVNE PRAVICE DELAVCEV

Osnovne pravice delavcev so urejene z Zakonom o delu. Višja raven pravic se ureja s kolektivnimi pogodbami. Delodajalec, ki zaposluje najmanj 20 delavcev, mora sprejeti Pravilnik o delu, ki po predpisih določa pravice delavcev. Določene pravice delavcev se lahko uredijo s Sporazumom delodajalca z delavskim svetom, če je pri delodajalcu ustanovljen delavski svet in če je delodajalec določena vprašanja, kot so vprašanje plače, dolžina delovnega časa ali druga vprašanja, ki se urejajo s kolektivno pogodbo, uredil s sporazumom z delavskim svetom.

Če je kakšna pravica delavca različno urejena s katerim od navedenih aktov, se za delavca uporabi najbolj ugodna pravica.

Minimalna plača je določena z Zakonom o minimalni plači. Z omenjenim zakonom se delavcu zagotavlja najnižja plača za polni delovni čas. Višino minimalne plače določa Državni statistični zavod na podlagi zakonsko določene formule vsako leto maja za naslednje enoletno obdobje.

4. SINDIKATI

Danes na Hrvaškem deluje 5 reprezentativnih sindikalnih central:

- SSSH - Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške (ETUC, ITUC)
- NMS – Neodvisni hrvaški sindikati (ITUC)
- MHS – Matica hrvaških sindikatov
- HUS – Hrvaško združenje sindikatov
- URSH – Združenje delavskih sindikatov Hrvaške

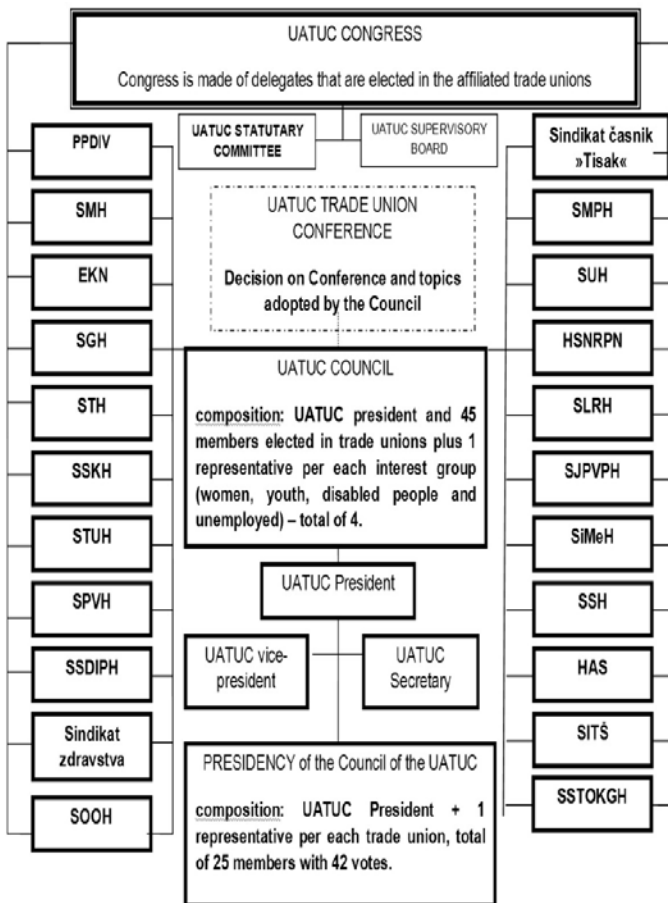
Število sindikalno organiziranih delavcev upada (ocena: 35 %). Podatki po sektorjih in panogah niso znani (RH nima Zakona o reprezentativnosti sindikatov; uradno njihova reprezentativnost ni ugotovljena, kar povzroča težave pri vsakem kolektivnem pogajanju in dr.). Sindikalno sta boljše organizirana državni in javni sektor kot zasebni sektor. Opazen je trend zmanjševanja števila panožnih KP in porast hišnih kolektivnih pogodb.

5. PREDSTAVITEV SSSH-JA

Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške je prostovoljno in interesno združenje delavcev, ki se sistematično ukvarja z izboljšanjem kvalitete delovnih mest, delovnih in življenjskih razmer ljudi na Hrvaškem. Delo SSSH-ja je popolnoma neodvisno od delodajalcev, oblasti, političnih strank ter verskih organizacij. SSSH je bila ustanovljena 11. maja 1990. kot neodvisna in prostovoljna interesna organizacija sindikatov. Danes SSSH združuje 22 panožnih sindikatov, približno 165 tisoč članov in 60 tisoč upokojencev, katerih interese prav tako zastopa. SSSH ima 104 zaposlene v 21 županijskih uradih. SSSH je že vrsto let polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov (ETUC in mednarodne konfederacije sindikatov ITUC).



Organizacijska struktura



Dosežki

Sedemnajst podpisanih panožnih kolektivnih pogodb in več kot 600 podpisanih kolektivnih pogodb za delavce v podjetjih.

SSSH je spoznan tudi za primerne socialnega partnerja Vlade RH in Hrvaškega združenja delodajalcev ter sodeluje pri delu Ekonomsko-socialnega sveta, ki ima nalogo, da usklajuje ali zbližuje stališča o ekonomsko-socialnih smernicah državne politike, in deluje kot forum za socialni dialog.

Storitve SSSH-ja

SSSH se za uresničitev svojih nalog in ciljev bori, tako da zastopa interese delavcev v številnih telesih in državno upravnih organizacijah:

- v Ekonomsko-socialnem svetu
- v Odboru za delo, zdravstvo in socialno politiko Hrvaškega sabora
- v Odboru za gospodarstvo, razvoj in obnovo Hrvaškega sabora
- v Upravnem odboru Hrvaškega zavoda za zdravstveno zavarovanje
- v Upravnem odboru Hrvaškega zavoda za pokojninsko zavarovanje
- v Nacionalnem svetu za konkurenčnost
- v Nacionalnem svetu za zaščito pri delu
- v gospodarsko-socialnih odborih na ravni enot lokalne samouprave

Kaj delamo?

SSSH se zaveda resnične vloge sindikata za razvoj de-

mokratične družbe in potrebe po aktivnem sodelovanju v procesu odločanja, zato si prizadeva za svojo prisotnost na vseh področjih družbeno političnega življenja v državi, da bi se učinki njegovega delovanja odrazili v dobro državljanov Republike Hrvaške, predvsem delavcev.

SSSH se bori ZA:

- polno zaposlenost in varnost delovnega mesta,
- pravično plačo za pošteno delo,
- zmanjšanje dela na črno.
- socialno pravičnost in socialno zaščito,
- pravico do zdravja in učinkovito zaščito pri delu,
- pravico do kvalitetnega izobraževanja in doživetljenjskega učenja
- svobodo sindikalnega organiziranja in kolektivno pogajanje,
- pravico do informiranja in soodločanja delavcev,
- enakost med moškimi in ženskami in
- solidarnost med generacijami

6. AKTIVNOSTI SSSH ZA MLADE

Danes ko se mladi delavci v glavnem zaposlujejo za določen čas ali so prepuščeni enostavno zakonitostim trga dela, so njihove pravice neredko zanemarjene, njihova mladost pa ni vedno prednost. Ker SSSH razume posebnost potreb in oblik zaposlovanja mladih delavcev, se je odločila, da bo prav tako na poseben način zbrala mlade delavce in jih seznanjala z vsem, kar jih pričakuje na trgu dela, in s tem kako si izboriti svoje pravice. Sekcija mladih organizira tudi letne cikle izobraževanj in usposabljanj za sindikalno delo ter javne nastope oziroma aktivno vpliva na dogodke v svoji okolici. Mobilizir

rati potencial mladih ljudi pri krepitvi sindikalnega dela in uresničevanju ciljev, kot so organiziranje in včlanjevanje mladih v sindikate, ustvarjanje večjega števila in boljših delovnih mest za mlade, doseganje kvalitetne izobrazbe za vse, kar je v interesu ne samo mladih, temveč vseh članov, krepitev in spodbujanje ustanovitev sekcij mladih na ravni združenih panožnih sindikatov, krepitev komunikacije...to so nekateri cilji sekcije. Vsi skupaj bi morali in moramo narediti veliko več tako v družbi kot v sindikatih, da bi mladim ljudem dali priložnost za rešitev problemov, ki jih mučijo!

Pripravila: Zveza samostojnih sindikatov Hrvaške SSSH



FINSKA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

„Homogena, stabilna, varna“

- 5,3 milijona prebivalcev, redko poseljena
- razlike v plačah so majhne, a se povečujejo
- progresivna obdavčitev, finančna pomoč je odvisna od dohodkov
- dobro organizirana družba z nizko stopnjo korupcije
- tako ženske kot moški so zaposleni zunaj doma
- enakost med spoloma je razmeroma dobra, vendar obstajajo razlike v dohodkih

Finska je nordijska država, ki leži v fensokandijški regiji severne Evrope. Na zahodu meji na Švedsko, na severu na Norveško, na vzhodu na Rusijo, na njenem jugu na drugi strani Finskega zaliva pa leži Estonija. Glavno mesto so Helsinki.

Na Finskem živi približno 5,3 milijona ljudi, od tega večina v južnem delu države. Je osma največja država v Evropi po površini in najredkeje poseljena država v Evropski uniji. Materni jezik skoraj vseh prebivalcev je finščina, ki spada v ugro-finsko jezikovno družino in je najbolj sorodna estonščini. Je eden od samo štirih uradnih jezikov EU, ki niso indoevropskega izvora. Drugi uradni jezik Finske – švedščina – je materni jezik 5,5 odstotka prebivalcev.

Finska je parlamentarna republika. Sedež osrednje vlade je v Helsinkih, ima pa tudi lokalne vlade v 342 občinah. Približno milijon ljudi živi na širšem območju Helsinkov (to poleg Helsinkov vključuje mesta Espoo, Kauniainen in Vantaa), kjer se proizvede tudi tretjina državnega BDP. Druga večja mesta so Tampere, Turku, Oulu, Jyväskylä, Kuopio in Lahti.

V preteklosti je bila Finska del Švedske, od leta 1809 pa avtonomno veliko vojvodstvo znotraj Ruskega imperija. Razglasitvi neodvisnosti Finske od Rusije leta 1917 so sledili državljanska vojna, vojna proti Sovjetski zvezi in obdobje uradne nevtralnosti med hladno vojno. Finska je postala članica Združenih narodov leta 1955, članica OECD leta 1969, članica Evropske unije leta 1995, članica evroobmočja pa je od njegovega začetka.

Industrializacija se je na Finskem, ki je bila do petdesetih let prejšnjega stoletja večinoma agrarna država, začela relativno pozno. Poznemu začetku je sledil bliskovit gospodarski razvoj, in raven dohodkov v državi je v 70. letih 20. stoletja dosegla svetovni vrh. Finska se je med letoma 1970 in 1990 razvila v državo znatne blaginje. Po hudi gospodarski depresiji na začetku 90. let 20. stoletja so vlade, ki so sledile, s privatizacijo, deregulacijo in nižanjem davkov spremenile finski gospodarski sistem.

Finska dosegla dobre rezultate v številnih mednarodnih primerjavah nacionalne uspešnosti, na primer pri deležu proizvodnje visoke tehnologije in zdravstvu.

2. INDUSTRIJSKI ODNOSI

Finski sistem trga delovne sile temelji na razvejani organizaciji delojemalcev in delodajalcev ter na bogati tradiciji pogajanja in sodelovanja. V zadnjih desetih letih je bila stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami 90-odstotna in ostaja od leta 1990 na praktično enaki ravni.

Zadnja štiri desetletja je nacionalni dogovor o politiki plač (tulopoliittinen kokonaisratkaisu, pogosto imenovan tupo) tristranski sporazum, ki ga je v sodelovanju s sindikalnimi konfederacijami in organizacijami delodajalcev pripravila vlada. To je politični dokument, ki ureja veliko različnih gospodarskih in socialnih vprašanj, kot so rast plač, obdavčevanje, pokojnine, nadomestila za brezposelnost in stanovanjski stroški, pa tudi vrsto kvalitativnih ukrepov, ki zadevajo poklicno življenje. Ta dogovor predstavlja kolektivno pogajanje, ki je doseglo svoj logični maksimum, saj zajema praktično vse prejemnike plač. Izvajanje sporazuma je olajšala splošno zavezujoča narava kolektivnih pogodb. Ne glede na to pa se zdi, da se obdobje centraliziranih dogovorov o politiki plač na finskem trgu dela, ki se je začelo s t. i. „Liinamaa I“ dogovorom iz leta 1968, končuje.

3. DELOVNO-PРАВNA ZAKONODAJA

Najpomembnejši pravni okvir za kolektivna pogajanja je Zakon o kolektivnih pogodbah (Työehtosopimuslaki) iz leta 1946, dopolnjujejo pa ga osnovni sporazumi med sindikalnimi konfederacijami in organizacijami delodajalcev.

Za odnose na trgu delovne sile je značilno tesno sodelovanje med državo in socialnimi partnerji. Tako rekoč celotna zakonodaja v zvezi z poklicnim življenjem temelji na tristranskem sporazumu.

Izvajanje kolektivnih pogajanj spremlja delovno sodišče. Po veljavni zakonodaji sodišče obravnava in presoja o pravnih sporih, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb ali kolektivnih pogodb za javne uslužbence oziroma iz Zakona o kolektivnih pogodbah ali Zakona o kolektivnih pogodbah za javne uslužbence.

Čeprav na Finskem nacionalna minimalna plača ni določena, jo od začetka 70. let 20. stoletja določajo kolektivne pogodbe.

4. SINDIKATI NA FINSKEM

Glavne tri sindikalne konfederacije so SAK, Finska konfederacija zaposlenih (Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK) in Konfederacija sindikatov akademskega osebja na Finskem (Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö, AKAVA). Sindikalna gostota je leta 2009 znašala približno 74 %.

- SAK, ki je bila ustanovljena leta 1907, je največja sindikalna konfederacija na Finskem. Njenih pridruženih 22 sindikatov ima 1,04 milijona članov v zasebnem in javnem sektorju. Skoraj polovica članov (480 000) dela v proizvodni dejavnosti, 324 000 jih je zaposlenih v zasebnem storitvenem sektorju, 240 000 pa v javnem sektorju.

- STTK, ki je bila ustanovljena leta 1946, ima 640 000 članov iz dvajsetih sindikatov. Je konfederacija sindikatov strokovnih delavcev iz različnih gospodarskih sektorjev: proizvodnje, zasebnih storitvenih dejavnostih in javnega sektorja na lokalni, regionalni in nacionalni ravni. Največje skupine članov vključujejo medicinske sestre, inženirje tehničnih strok, policiste, tajnike, uradnike v ustanovah in prodajno osebje.
- AKAVA, ustanovljena leta 1950, zastopa 33 sindikatov, ki predstavljajo delavce z univerzitetno, strokovno ali drugo visokošolsko izobrazbo. Nastala je na pobudo 33 podružnic in ima približno 540 000 članov. Pogajalske pravice konfederacije AKAVA za javni sektor ureja njena pogajalska komisija za javni sektor (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö, JUKO). Pogajanja v zasebnem sektorju zanjo vodi delegacija strokovnih in vodstvenih delavcev (Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö, YTN).

5. PREDSTAVITEV STTK

Finska konfederacija zaposlenih STTK je ena od treh sindikalnih konfederacij na Finskem. Združujemo 20 sindikatov, ki predstavljajo približno 640 000 strokovnih delavcev. Naši člani so zaposleni v javnem sektorju, zasebni industriji in zasebnem storitvenem sektorju. Skoraj 70 % članov je žensk. Značilne skupine članov so na primer medicinske sestre in priučene medicinske sestre, inženirji tehničnih strok, policisti in tajniki.

Organizacijska struktura in njeno delovanje

STTK ima 60-članski svet in 30-članski odbor. Svet se sestaja dvakrat na leto in je njen najvišji organ, ki vsaka štiri leta izvoli predsedstvo STTK in odbor. Odbor temelji na mandatih sindikata. Za vsakdanje delo so pristojne številne delovne skupine in podobno, ki se ukvarjajo z določenim področjem ali problemom. V pisarni STTK v Helsinkih dela 35 ljudi. Vodja pisarne je generalni sekretar.

Dosežki

- 1917 zakon o osemurnem delavniku
- 1922 prvi zakon o letnem dopustu
- 1940 delodajalci priznajo sindikate kot pogajalske partnerje
- 1948 otroški dodatek
- 1968 prvi TUPO (nacionalni dogovor o politiki plač)
- 1973 štiritedenske poletne počitnice
- 1977 zimske počitnice

Storitve STTK

Naša poglobljena naloga je ponujati znanje in z informacijami pomagati sindikatom, ki so naši člani, ter predstavljati naše člane v različnih delovnih skupinah, katerih cilj je izboljšati poklicno življenje. Svojim sindikatom pomagamo pri mednarodnih, izobraževalnih, regionalnih in gospodarskih zadevah.

Kaj delamo?

STTK se pogaja o okvirnih sporazumih in jih sklepa. Zadnjih 30 let naše kolektivne pogodbe večinoma temeljijo na okvirni rešitvi v zvezi s cenami in prihodki, ki so jo

izpogajali delodajalci in zveze delojemalcev ter naša nacionalna vlada (nacionalni dogovor o politiki plač – TUPO). Tako smo pridobili številne pomembne ugodnosti na področjih socialne in zaposlovalne politike.

Praviloma je tristransko sodelovanje sestavni del vsakdanjega dela finskih organizacij na trgu delovne sile. Centralizirane dogovore o plačni politiki dopolnjujejo kolektivna pogajanja na sektorski ravni. Tretja stopnja kolektivnih pogajanj so že 60 let lokalni dogovori na delovnih mestih. Število zadev, o katerih se pogaja na lokalni ravni in ravni delovnih mest, se od začetka 90. let 20. stoletja nenehno povečuje.

Področja delovanja STTK

V STTK

- se pogajamo o okvirnih sporazumih in jih tudi sklepamo
- vplivamo na nacionalno gospodarsko politiko in socialne zadeve
- si prizadevamo za polno zaposlenost
- spodbujamo vseživljenjsko učenje in izobraževanje na splošno
- zagotavljamo enake možnosti za moške in ženske – enako plačilo za delo enake vrednosti
- podpiramo mednarodno sodelovanje

6. DEJAVNOSTI STTK ZA MLADE

STTK – študenti

STTK – študenti je sindikalna organizacija za študente, ki so člani sektorskih sindikatov v okviru STTK. Vseh štu-

dentov, ki so člani sindikatov v okviru STTK, je približno 50 000. Predsedstvo in 6 članov odbora (iz različnih sindikatov) so skupaj s posebnim svetovalcem odgovorni za dejavnosti. Odbor nadzoruje 30-članski svet, ki je najvišji organ in se srečuje dvakrat letno. Večina dejavnih članov odbora ali sveta je v dejavnosti vključena eno ali dve leti.

Dejavnosti imajo tri pogloblitve namene:

- 1) usposabljanje. Dejavnim članom dati neke vrste osnovno znanje o delovanju sindikatov in STTK. Člani odbora imajo, na primer, pravico sodelovati v delovnih skupinah STTK. Člani predsedstva imajo pravico sodelovati na sejah odbora in sveta STTK;
- 2) sodelovanje z drugimi študentskimi organizacijami. Skupno lobiranje za pomembna vprašanja in podobno;
- 3) širjenje znanja o poklicnem življenju med študenti.

Dejavnosti PlusMinus30

Dejavnosti PlusMinus30 so namenjene članom sindikata, starim približno trideset let. de ja izhaja iz prepričanja, da je mlade težko pritegniti k osnovnim sindikalnim dejavnostim. Obenem se dejavni člani sindikatov hitro starajo. Z dejavnostmi PlusMinus30 poskušamo najti nove dejavne člane, ki bodo v prihodnosti postali zagovorniki sindikatov. Dejavnosti je lažje organizirati na ravni centralne organizacije kot na ravni posameznih sindikatov (pribl. 130 000 potencialnih dejavnih članov).

Dvakrat na leto organiziramo večje dogodke, ki jih zdru-

žimo s seminarjem in zabavo. PlusMinus30 ima svojo spletno stran (www.sttk.fi/plusminus30) in skupino na Facebooku in podobno.

Pripravi! Toimihenkilökeskusjärjestö – STTK



ŠVEDSKA

1. OSNOVNE INFORMACIJE

Švedska leži na severu Evrope in je ena od nordijskih držav. Glavno mesto je Stockholm, ki je tudi največje mesto v državi. Z 9,2 milijona državljanov je Švedska nordijska država z največ prebivalci.

Je ustavna monarhija s parlamentarnim sistemom vladanja in visoko razvitim gospodarstvom. Leta 1971 je parlament (riksdag) postal enodomen. Ima 349 članov, ki so izvoljeni po proporcionalnem sistemu za štiri leta. Švedska je v Evropsko unijo vstopila leta 1995.

2. INDUSTRIJSKI ODNOSI

Švedska je doživela pozno, a hitro industrializacijo in od takrat so za državo značilni dobro organizirano sindikalno gibanje in močne organizacije delodajalcev. Državo blaginje in sistem zaposlovanja še naprej zaznamuje visoka stopnja socialne zaščite, ki temelji na univerzalni pokritosti in solidarnosti, obsežen javni sektor, razmeroma nizka stopnja nezaposlenosti in ureditev trga dela, ki temelji pretežno na kolektivnih pogodbah.

Veljavni temeljni dogovor (Saltsjöbadsavtalet) so leta 1938 sklenili socialni partnerji, ki jim dogovor daje pravico in dolžnost, da urejajo plače in delovne razmere. Dogovor Saltsjöbadsavtalet je temelj za sodelovanje med

socialnimi partnerji na švedskem modelu trga delovne sile, zato je tudi samoregulacija s kolektivnimi pogajanjem močna. Socialni partnerji so pogosto zastopani v svetovnih telesih ali referenčnih skupinah za vladne odbore ali poizvedbe.

Sindikalna gostota je eden od kazalnikov potencialne pogajalske moči in solidarnosti med zaposlenimi, stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami pa meri, koliko zaposleni pridobijo s pogoji zaposlovanja, ki so jih izpogajali sindikati. Stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami je bila leta 2001 92-odstotna, leta 2007 pa 91-odstotna. Čeprav od 90. let 20. stoletja ostaja na isti ravni, je stopnja pokritosti še vedno visoko nad povprečjem v EU.

Na Švedskem so tristranska pogajanja redka, saj socialni partnerji ne odobravajo vladnih ali drugih posegov v kolektivna pogajanja. Na Švedskem je močno prisotna ideja samoregulacije s kolektivnimi pogajanjem med socialnimi partnerji.

3. DELOVNOPRAVNA ZAKONODAJA

Zakon o soodločanju (Medbestämmandelagen, MBL, 1976:580) ureja posvetovanje z delavci in njihovo udeležbo v poklicnem življenju. MBL je temeljni zakon za sistem kolektivnih ureditev in okvirni zakon, ki ga je treba izvajati s kolektivnimi pogodbami. Ta zakon daje sindikatom kot kolektivnim posrednikom njihovih članov pravico, da volijo svoje predstavnike in prejemajo informacije oziroma da se z njimi posvetuje o odločitvah vodstva.

Zakon o varnosti zaposlitve (Lag om Anställningsskydd, LAS, 1982:80) je temeljni zakon na švedskem trgu delovne sile, ki ureja, kdaj in kako se lahko oziroma ne sme odpuščati delavcev. Zakon ščiti delavce pred odpuščanjem brez objektivnih razlogov, kot so pomanjkanje dela ali hude zlorabe. Obenem pa zakon delodajalcu nalaga veliko odgovornost, da pred prekinitvijo delovnega razmerja delavcu poišče ustrezno nadomestno zaposlitev.

Drugi pomemben zakon je Zakon o delovnem okolju, ki ureja delovno okolje na trgu delovne sile. Švedska uprava za delovno okolje (Arbetsmiljöverket) je odgovorna za spremljanje izvajanja Zakona o delovnem okolju in Zakona o delovnem času.

Švedsko delovno pravo kot celota je celovita zbirka predpisov. V nadaljevanju so predstavljeni nekateri pomembni primeri zakonskih in pogodbenih pravic – in dolžnosti – delavcev.

Pravice delavcev so zapisane v zbirki predpisov, ki ji s skupnim imenom pravimo delovno pravo. To temelji na različnih zakonih, odlokih in predpisih. Delovna zakonodaja je dala delavcem naslednje pravice: udeležbo pri odločanju na delovnem mestu, zagotovitev časa za sindikalne obveznosti, 25 dni letnega dopusta, osemurni delovnik, boljše delovno okolje, povečano varnost zaposlitve, 450 dni, ki jih delavec lahko preživi doma z otrokom in jih krije starševsko zavarovanje.

Tudi zakonodaja o socialnem zavarovanju vsebuje pomembne elemente za zaščito delavcev. To se nanaša na zadeve, kot so nacionalno zdravstveno zavarovanje,

zavarovanje za nesreče pri delu in državno pokojninsko zavarovanje.

Mogoča je še posebna oblika ureditve, imenovana kolektivna pogodba, ki jo skleneta sindikat in delodajalec. Številna posebna pravila delovne zakonodaje so obvezno mišljena v korist delavca, kar pomeni, da morajo biti kolektivne pogodbe, ki odstopajo od zakona, ugodnejše za posameznega delavca kot zakon.

Primer obveznega pravila je zahteva, da morajo biti za odpoved pogodbe o redni zaposlitvi za nedoločen čas objektivni razlogi. Druga pravila v delovni zakonodaji so neobvezna, kar pomeni, da se je mogoče o odstopanju od zakona v prid posameznih delavcev dogovoriti s kolektivno pogodbo. Primer takih pravil so pravila, določena z Zakonom o varnosti zaposlitve (LAS), ki urejajo različne oblike časovno omejene zaposlitve. Kolektivne pogodbe poleg določb, ki zadevajo plače, delovne razmere in podobno, pokrivajo še razne rešitve v zvezi z zavarovanji, ki dopolnjujejo z zakonom določeno varstvo z zavarovanjem v primeru bolezni, poškodbe pri delu, smrti in dodatno starostno pokojnino.

Ker je skoraj ves trg dela pokrit s kolektivnimi pogodbami, Švedska nima zakonodaje, ki bi urejala nacionalno minimalno plačo. Pogajanja o minimalni plači se izvajajo v sklopu kolektivnih pogodb, ki jih socialni partnerji sklepajo na sektorski ravni.

Zato se tudi minimalna plača v posameznih sektorjih razlikuje. Kot je navedeno, so v sektorjih, kjer prevladujejo

ženske, minimalne plače tradicionalno nižje kot v sektorjih, kjer prevladujejo moški. LO je v svojih kolektivnih pogajanjih leta 2007 izpostavila to neskladje, ko so poskušali odpraviti razlike v plačah med spoloma.

4. SINDIKATI NA ŠVEDSKEM

Delež članstva v sindikatih na Švedskem je že od nekdaj velik, zlasti v javnem sektorju. Pomemben razlog za razmeroma visoko stopnjo sindikalne gostote, ki je približno 68-odstotna, je visoka stopnja včlanjenosti uradnikov (belih ovratnikov) v sindikate. Švedska ima tri sindikalne konfederacije:

- Konfederacija švedskih sindikatov (Landsorganisationen i Sverige, LO) z 1,28 milijona članov med fizičnimi delavci (modrimi ovratniki);
- Švedska konfederacija strokovnih uslužbencev (Tjänstemännens Centralorganisation, TCO) s približno 950 000 člani, ki so večinoma beli ovratniki;
- Švedska konfederacija profesionalnih združenj (Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO), ki združuje skoraj 460 000 javnih uradnikov in strokovnih uslužbencev z visokošolsko izobrazbo.

5. PREDSTAVITEV LO – KONFEDERACIJA ŠVEDSKIH SINDIKATOV

LO je centralna organizacija za 14 podružnic, ki združujejo delavce v zasebnem in javnem sektorju. 14 podružnic ima skupaj približno 1 700 000 članov, med katerimi je

770 000 žensk. Podružnice LO imajo neodvisen status, saj je LO predvsem organizacija za usklajevanje, raziskave, podpisovanje zavarovalnih shem za trg delovne sile in ustvarjanje javnega mnenja na osrednji in regionalni ravni.

Pogajanja o plačah, mednarodne dejavnosti, sindikalno izobraževanje, izobraževanje otrok in mladih, enakost med spoloma in socialna varnost so le nekatera izmed področij, ki jih usklajuje LO. Posamezne podružnice so v celoti odgovorne za svoje industrijske sektorje na osrednji, regionalni in lokalni ravni. Odgovorne so tudi za upravljanje skladov za zavarovanje za primer brezposelnosti. Pomembna naloga LO je varovati interese sindikalnega gibanja v razmerju do parlamenta, organov oblasti in drugih organizacij. LO je torej telo, ki dobi v presojo predlagane zakonodajne ukrepe, ki zadevajo družbo kot celoto. Ima tudi predstavnike v upravljavskih telesih različnih vladnih organov. Sodeluje pri vprašanjih, ki zadevajo švedski trg delovne sile in politični razvoj v celoti.

Prek okrožij in sekcij LO lahko LO učinkovito usklajuje prizadevanja sindikatov in uspešno oblikuje javno mnenje na lokalni ravni.

LO ima redne stike s Socialdemokratsko stranko in ima v strankinem izvršnem odboru svojega predstavnika, ki ga izvoli kongres stranke. LO in Socialdemokratska stranka sta neodvisni organizaciji, ki imata pri večini vprašanj skupne cilje in stališča. Po drugi strani pa se lahko zgodi, da imajo LO in socialni demokrati različna mnenja o tem, kako te cilje najuspešneje doseči.

V delavsko gibanje so vključene tudi številne organizacije in podjetja, ki so blizu LO, na primer izobraževalne organizacije ABF (Združenje za izobraževanje delavcev) in Bilda (dopisna šola) ter zavarovalna družba Folksam.

6. DEJAVNOSTI LO ZA MLADE

Sindikalna svetovalna linija

Vse leto deluje telefonska svetovalna linija LO, kjer lahko člani in mladi, ki niso člani organizacije, dobijo informacije o svojih pravicah in drugih sindikalnih zadevah. Poleti pokličejo številni mladi počitniški delavci, zato je takrat na liniji zaposlenih več ljudi. Vprašanja je mogoče poslati tudi po elektronski pošti. Junija in julija 2009 se je na nas obrnilo 3 200 posameznikov.

Forum za mlade

Enkrat na leto LO organizira veliko srečanje za dejavne mlade člane. Na teh srečanjih se izvajajo razni programi – seminarji, predavanja, delavnice in, kar je najpomembnejše, mreženje ter možnost pogovora z mladimi sindikalisti iz drugih podružnic.

Sindikati v šolah – dejavnosti ozaveščanja in povezovanja v šolah

Akcija „Šolske patrulje“ spomladi 2009

„Patrulje“ mladih sindikalistov so obiskale srednje šole v okrožjih LO z namenom, da bi vzpostavile dobre odnose z učitelji, ravnatelji ter „študijskimi in poklicnimi svetovalci“ ter si rezervirale termin za predavanja v razredih.

Informacije v učilnicah, srednjih šolah

Mladi, ki se trenutno vključujejo na trg delovne sile, niso zadostno seznanjeni s tem, kako delujeta sindikat in trg delovne sile. S to dejavnostjo želimo omogočiti dijakom prvi vpogled v delovanje sindikatov in trga delovne sile na Švedskem.

Načrtovane dejavnosti:

Pozivi sindikata

Seminar Pozivi sindikata traja tri dni in bo prvi korak na poti k nadaljnjim sindikalnim in političnim zavezam; podal naj bi prvi pregled naše organizacije, zgodovine, ideologije, sistema socialne varnosti in družbe. Potreben je zato, da bi udeleženci hoteli nadaljevati bolj usmerjeno izobraževanje na področju, za katero je odgovoren njihov sindikat. Tečaj bo multidisciplinaren in namenjen vsem članom LO, mlajšim od 30 let.

Sindikati in politika

Usposabljanje je nadaljevanje oziroma je enakovredno tečaju Pozivi sindikata. Traja tri dni, njegov cilj pa je izobraziti mlade o odgovornosti sindikalnega gibanja za razvoj skupnosti. Tečaj bo podal pregled različnih ideologij in političnih gibanj, ki imajo vpliv na našo družbo, ter prikazal soodvisnost politike in sindikatov. Pripravljajo ga Socialistična zveza mladih (Socialist Youth League), SSU in LO.

Usposabljanje mladih sindikalnih voditeljev

Izobraževanje je tretji del usposabljanja mladih v LO. Cilj je usposobiti zvezo mladih delavcev, ki bo lahko delovala multidisciplinarno, obenem pa tudi v okviru svojih sindi-

kalnih organizacij. Udeleženci bodo lahko imeli sindikalne ali politične funkcije ter bodo delovali kot voditelji v okviru našega sindikata in pri političnem razvoju tako na lokalni kot na regionalni ravni.

Sindikati in poletno počitniško delo

Obveščati mlade o njihovih pravicah v zvezi s počitniških/dodatnim delom. Brošure, posterji in oglasi, ki obveščajo o številki 020 in delovanju. Cilj je spodbuditi izvajanje dejavnosti ozaveščanja in povezovanja med mladimi na poletnem počitniškem delu v vseh okrožjih LO.

Vloga sindikatov pri zimskem počitniškem delu

Problem slabega ravnanja z dodatnim osebjem v švedskih gorskih letoviščih v zadnjih letih narašča. Kar nekaj mladih, ki delajo, niso člani sindikata in ne poznajo svojih pravic. Šest okrožij LO bo izvajalo dejavnosti ozaveščanja in povezovanja med mladimi, ki delajo na žičnicah, v restavracijah in trgovinah v švedskih gorah.

Pripravi: Landsorganisationen i Sverige, LO



VIRI

- Portal organiziranega dela: http://en.wikipedia.org/wiki/Portal:Organized_Labour
- Urad za delavske aktivnosti (ACTRAV): <http://www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm>
- Evropska konfederacija sindikatov: <http://www.etuc.org/>
- Globalni sindikati: <http://www.global-unions.org/>
- Slaughter, Jane. 2005. A Troublemaker's handbook 2. A Labor Notes Book, Detroit.
- ZSSS: <http://www.zsss.si>
- SSSH: www.sssh.hr
- STTK: www.sttk.fi
- LO: www.lo.se

BELEŽKE

