

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

**Diplomsko delo  
visokošolskega programa**

**SINDIKALNA DEJAVNOST V SLOVENIJI:  
PRIMER SINDIKATOV POŠTE SLOVENIJE**

**Andreja Potočnik**

**Ljubljana, november 2009**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
visokošolskega programa

**SINDIKALNA DEJAVNOST V SLOVENIJI: PRIMER SINDIKATOV  
POŠTE SLOVENIJE**

Kandidatka: Andreja Potočnik  
Številka indeksa: 04029868

Mentor: dr. Aleksander Aristovnik

Ljubljana, november 2009

## **POVZETEK**

Sindikati so organizacije ali interesna združenja delojemalcev, katerih glavna naloga je varstvo in uveljavljanje interesov zaposlenih, to pa dosegajo s socialnim dialogom, kolektivnimi pogajanja in stavko. Glavni razlogi za vključevanje v sindikate so varnost zaposlitve, plača in dobre delovne razmere. Vloga sindikata pa ni samo v tem, da zaščiti delavca, če pride do kršitve njegovih pravic, ampak predvsem ta, da se na strani delavcev aktivno vključi kot pogajalec v zvezi z določili kolektivne pogodbe. V diplomskem delu kot primer predstavim obstoječe stanje na področju sindikalne dejavnosti v Pošti Slovenije, prikažem vlogo posameznega sindikata v podjetju in pri spremembi nove kolektivne pogodbe, predstavim namen ustanovitve in raziskavo sindikalne dejavnosti v Pošti Slovenije, ki je pokazala, da je za anketirance najpomembnejše področje dela ohranjanje delovnih mest in pravna pomoč. Večina anketirancev je z delom svojega sindikata zadovoljna.

Ključne besede: sindikati, kolektivna pogajanja, kolektivna pogodba, reprezentativnost, stavka.

## **SUMMARY**

Trade unions are organizations or interested association of employees. Their main task is to protect and promote the interests of the employees through social dialogue, collective negotiations and strikes. Main reasons for joining the trade unions are employment security, the salary and good working conditions. The role of the trade union is not limited to protecting the workers if their rights are violated but mainly to actively participate as a negotiator in relation to the provision of the collective labour agreement for the workers' side. The example presented in this thesis is the existing situation in the field of trade union activity in Pošta Slovenije, which showed that the respondents think that the most important field of operations is conservation of workplaces and legal aid. The majority of the respondents are satisfied with the work performed by their trade union.

Key words: trade unions, collective negotiations, collective labour agreement, representativeness, strike.

## KAZALO

<b>POVZETEK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 UVOD</b> .....	<b>1</b>
<b>2 OPREDELITEV SINDIKATA</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1 ZGODOVINA NASTANKA SINDIKATOV</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2 VIRI SINDIKALNEGA PRAVA</b> .....	<b>4</b>
2.2.1 Mednarodni viri.....	4
2.2.2 Notranji viri.....	5
<b>2.3 VRSTE SINDIKATOV</b> .....	<b>6</b>
<b>3 DELOVANJE IN ORGANIZIRANOST SINDIKATOV</b> .....	<b>7</b>
<b>3.1 PRIDOBITEV LASTNOSTI PRAVNE OSEBE</b> .....	<b>7</b>
<b>3.2 PRIDOBIEV LASTNOSTI REPREZENTIVNOSTI SINDIKATOV</b> .....	<b>7</b>
<b>3.3 FINANCIRANJE SINDIKATA</b> .....	<b>8</b>
<b>3.4 NAMEN SINDIKATA IN ČLANSTVO</b> .....	<b>8</b>
<b>3.5 ORGANI SINDIKATA</b> .....	<b>10</b>
<b>3.6 OBVEZNOSTI DELODAJALCA DO SINDIKATA IN VARSTVO</b> <b>SINDIKALNIH ZAUPNIKOV</b> .....	<b>12</b>
<b>3.7 KOLEKTIVNA POGAJANJA IN KOLEKTIVNA POGODBA</b> .....	<b>14</b>
<b>3.8 STAVKA</b> .....	<b>16</b>
<b>3.9 PREDSTAVITEV SINDIKATOV, KATERIH ČLANI SO SINDIKATI POŠTE</b> <b>SLOVENIJE</b> .....	<b>18</b>
3.9.1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) .....	18
3.9.2. Neodvisni sindikat Slovenije (NNS) .....	18
3.9.3. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije .....	20
<b>4 SINDIKALNA DEJAVNOST V POŠTI SLOVENIJE</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1 PREDSTAVITEV POŠTE SLOVENIJE D.O.O.</b> .....	<b>21</b>
4.1.1. Sodelovanje delavcev pri upravljanju .....	22
4.1.2. Sodelovanje s sindikatom.....	22
4.1.3. Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti .....	24
<b>4.2 PREDSTAVITEV SINDIKATOV POŠTE SLOVENIJE</b> .....	<b>25</b>
4.2.1. Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije .....	25
4.2.2. NSS Podružnica PE PLC Maribor .....	27
4.2.3. Sindikat Poštnih delavcev KS90 .....	28
<b>4.3 TEMELJNE NALOGE SINDIKATOV POŠTE SLOVENIJE</b> .....	<b>29</b>
<b>4.4 ČLANSTVO V SINDIKAT</b> .....	<b>30</b>
<b>4.5 ORGANI SINDIKATA</b> .....	<b>31</b>
4.5.1 Organi SDPZ Slovenije.....	31
4.5.2 Organi NSS Podružnica PE PLC Maribor .....	33
4.5.3 Organi Sindikata poštnih delavcev KS90 .....	34
<b>4.6 FINANCIRANJE SINDIKATOV</b> .....	<b>35</b>
4.6.1 Financiranje Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije .....	35

4.6.2	Financiranje NSS Podružnica PE PLC Maribor .....	36
4.6.3	Financiranje Sindikata poštних delavcev KS90 .....	36
4.7	<b>PREDLOGI IN DOSEŽKI SINDIKATOV PRI SPREMEMBI IN DOPOLNITVI KOLEKTIVNE POGODBE ZA POŠTNO IN KURIRSKO DEJAVNOST .....</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>RAZISKAVA SINDIKALNE DEJAVNOSTI V POŠTI SLOVENIJE</b>	<b>38</b>
5.1	OPIS RAZISKOVALNEGA PROBLEMA .....	38
5.2	NAMEN IN CILJ RAZISKAVE .....	38
5.3	METODOLOGIJA RAZISKOVANJA .....	38
5.3.1	Vprašalnik .....	38
5.3.2	Statistična obdelava podatkov .....	39
5.3.3	Omejitev anketiranja .....	39
5.3.4	Potek raziskave .....	39
5.4	REZULTATI RAZISKAVE IN INTERPRETACIJA .....	40
5.4.1	Struktura anketirancev .....	40
5.4.2	Analiza rezultatov po najpomembnejših področjih delovanja sindikata .....	41
5.4.3	Splošno zadovoljstvo s sindikatom in njegovim delom .....	42
5.4.4	Analiza rezultatov zadovoljstva članov .....	48
5.4.5	Interpretacija rezultatov in predlogi sprememb .....	49
<b>6</b>	<b>ZAKLJUČEK .....</b>	<b>51</b>
	<b>LITERATURA .....</b>	<b>53</b>
	<b>VIRI .....</b>	<b>53</b>
	<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC .....</b>	<b>55</b>
	<b>PRILOGA: VPRAŠALNIK O SINDIKALNI DEJAVNOSTI V POŠTI SLOVENIJE .....</b>	<b>56</b>
	<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA .....</b>	<b>60</b>

# 1 UVOD

Delavci lažje uresničujejo svoje interese, če so povezani, zato se povezujejo v sindikalne organizacije, kajti le skupaj lahko dosežejo rezultat.

Temeljni nalogi sindikata sta varovanje delavcev in njihovih pravic iz delovnega razmerja in pomoč pri zagotavljanju dostojnega delavčevega socialno-ekonomskega položaja v družbi.

Sindikati so ena najbolj množičnih institucij v Sloveniji. Čeprav ne gre za demokratično izvoljene predstavnike prebivalcev, lahko vplivajo ne samo na delovne pogoje, ampak na velik del zakonodaje, ki ureja gospodarstvo, davčni sistem, delovno zakonodajo, zdravstveni sistem, stanovanjsko politiko in marsikaj drugega.

Sindikati organizirajo tudi shode, na katerih zahtevajo povišanje plač. Ali to tudi dosežejo ali pa je to samo zapravljanje denarja, sem se spraševala pred začetkom pisanja diplomskega dela. Zasedila sem namreč podatke, ki kažejo, da se izhodiščne plače v obdobju 1996-2006 realno skorajda niso povečale.

Za temo diplomskega dela sem se odločila, ker sem želela raziskati delo sindikata, vlogo sindikata v konkretnem podjetju in pa predvsem, zakaj je potrebno več sindikatov v enem podjetju. Zanimalo me je, zakaj so nastali sindikati na Pošti Slovenije, razlike med njimi, kaj je njihovo konkretno delo ter smiselnost obstoja posameznega sindikata. S pomočjo raziskave, ki sem jo opravila med člani vseh treh sindikatov v Pošti Slovenije, sem želela ugotoviti, zakaj se delavci včlanjujejo v sindikat, ali so dovolj obveščeni o delu sindikata in ali so z delom zadovoljni, kakšno je njihovo zadovoljstvo na delovnem mestu ...

Ker živimo v času finančno-gospodarske krize, sem se spraševala, kako bo kriza vplivala na delavce Pošte Slovenije. Vodilni v podjetju zatrjujejo, da se bo tudi v letošnjem kriznem obdobju predvidoma dodatno zaposlovalo, tako da socialna varnost zaposlenih ni ogrožena. V letu 2008 je družba ustvarila 250 milijonov evrov prihodkov in 23,6 milijona evrov dobička pred davki. Za investicije je družba namenila 17 milijonov evrov. V letu 2009 bodo prihodki in dobiček nekoliko nižji, vendar še vedno nad pričakovanji, hkrati pa bo tudi močno povečano investicijsko vlaganje. Kljub temu pa poslovodstvo in zaposleni aktivno nadzirajo stroške in zmanjšujejo izdatke. Eden od prvih ukrepov je bilo tako tudi znižanje osebnih prejemkov poslovodstva in sejnin članov nadzornega sveta, odpoved že napovedanih zimskih športnih iger in letnih športnih iger, ki so bile organizirane vsako leto, vse do letošnjega leta.

V diplomskem delu bom najprej predstavila pojem sindikata, zgodovino nastanka sindikatov, vire sindikalnega prava in vrste sindikatov. Zanimivo je, da zakonodaja praviloma ne opredeljuje pojma sindikata, v Slovarju slovenskega knjižnega jezika pa

je sindikat opredeljen kot družbena organizacija delavskega razreda, ki si prizadeva za uresničevanje socialističnih samoupravnih odnosov in za varstvo gospodarskih, družbenih in pravnih interesov delovnih ljudi.

Sledilo bo poglavje o delovanju in organiziranosti sindikata: kako sindikat pridobi lastnost pravne osebe in kaj navaja Zakon o reprezentativnosti sindikatov ter katere pogoje mora sindikat izpolnjevati, da postane reprezentativen. Zanimivo je, da se sindikati financirajo največ iz članarine. Zanimali so me predvsem razlogi za članstvo delavcev v sindikatu ter pravice in obveznosti članov kakor tudi organi sindikata in njihove naloge. Predstavila bom tudi kolektivno pogodbo in stavko, ki jo Ustava Republike Slovenije priznava kot ustavno priznano pravico. Najpogostejši vzrok za stavko so nizke plače delavcev. V časopisu sem zasledila članek, katerega avtor trdi, da sindikalisti s tem, ko organizirajo stavke, mečejo stran denar, ker že vnaprej vedo, da stavka ne bo vplivala na povišanje plač.

Četrto poglavje bom posvetila sindikalnemu delovanju v Pošti Slovenije. Konec leta 2008 je bilo v Pošti Slovenije zaposlenih 6.733 delavcev, od tega jih je dobra polovica včlanjenih v sindikat. V Pošti Sloveniji delujejo trije sindikati: Sindikat delavcev prometa in zvez, Neodvisni sindikat Slovenije, Podružnica PE PLC Maribor, in Sindikat poštних delavcev – KS 90. Zakaj je potrebno toliko sindikatov v enem podjetju, kaj je smisel obstoja posameznega sindikata in mnenje članov o njih, bom ugotavljala s pomočjo raziskave v petem poglavju.

Na koncu diplomskega dela sledi zaključek s temeljnimi ugotovitvami dela.



## **2 OPREDELITEV SINDIKATA**

Sindikati so organizacije ali interesna združenja delojemalcev, katerih glavna naloga je varstvo in uveljavljanje interesov zaposlenih.

V slovenski pravni ureditvi je delavcem zajamčena pravica, da se organizirajo v sindikate, vendar pa definicija sindikata s pravno normo ni določena. Iz uvrstitve te pravice v ustavi je jasno razvidno, da gre za združenje delavcev, ki se zavzema za uveljavitev gospodarsko-socialnih interesov delavcev ter varstvo teh pravic. Vendar pa ta prvina ni zadostna za opredelitev sindikata. Tudi pri opredelitvi sindikata si moramo pomagati s splošno priznanimi in ustaljenimi opredelitvami tovrstnega združevanja (Vodovnik, 2004, str. 85).

Zakonodaja praviloma ne opredeljuje pojma sindikata, temveč prepušča opredelitev teoriji in judikaturi. Kot primer teoretične opredelitve navajamo nemškega avtorja Daüblerja, ki opredeljuje sindikat kot trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno združenje, ki je neodvisno od svojega nasprotnika in države in drugih organizacij ter je pripravljeno, da v uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih in gospodarskih pogojev, če je potrebno, uporabi tudi »sredstva delovne borbe« (Novak et al., 1992, str. 25).

Sindikat je v Slovarju slovenskega knjižnega jezika opredeljen kot družbena organizacija delavskega razreda, ki si prizadeva za uresničevanje socialističnih samoupravnih odnosov in za varstvo gospodarskih, družbenih in pravnih interesov delovnih ljudi. V nekaterih državah ga opredeljujejo kot razredno organizacijo, ki si prizadeva za neposredno izboljšanje delovnih razmer in materialnega položaja včlanjenih delavcev ter nameščencev. V kapitalistični ekonomiki pa je to združenje podjetij oz. organizacij zaradi uspešnejšega nastopanja na trgu.

### **2.1 ZGODOVINA NASTANKA SINDIKATOV**

Vsi, ki imajo skupne interese, so že po naravnih zakonitostih nagnjeni k združevanju, da skupne interese lažje zavarujejo. Zgodovinsko je združevanje delavcev usmerjeno k izboljševanju pogojev individualnega dela delavcev prek kolektivnih akcij, ki naj zagotovijo ravnotežje med pogodbenima strankama. Kolektivne akcije, ki naj zavarujejo interese skupine, lahko potekajo na dva različna načina: s kolektivnim dogovarjanjem (z normativno avtonomijo) ali pa konfliktno, torej s stavkami (neposredna samozaščita).

Temeljno načelo, ki zgodovinsko označuje sindikalno gibanje, je nadomestiti z organizacijo in s številčno močjo delavcev, ki imajo le delovno silo, ekonomsko moč, ki jo daje lastnina na proizvodjalnih sredstvih, ter s tem prenesti razmerja pri delu z

individualnih na kolektivno raven, kjer se ponovno vzpostavi ravnotežje sil. Kolektivna avtonomija (kolektivni način urejanja individualnih delovnih razmerij) se je sociološko rodila kot spontan korekcijski mehanizem individualne avtonomije (individualnega urejanja individualnih delovnih razmerij). Šele kasneje, ko je postala kolektivna avtonomija priznana s strani države kot tehnično sredstvo za doseg njenih ciljev, je prišlo tudi do pravnega rojstva kolektivne avtonomije.

Prvi zametki sindikatov v začetku 19. stoletja so bili v bolj ali manj skrivnih oblikah bratovščin, tovarišij, ki so se ukvarjale s poklicnim izobraževanjem, zaposlovanjem, plačami, ter so včasih oblikovali tudi t. i. blagajno vzajemne pomoči. Države so jih prepovedovale, zato so bratovščine delovale skrivno, na temelju tovarištva in vzajemne pomoči.

Velika prelomnica v zgodovinskem razvoju sindikatov se je pojavila, ko so države odpravile zakonske prepovedi sindikalnega združevanja in so bili nato sindikati tolerirani, čeprav še ne tudi zakonsko urejevani oziroma njihovo delovanje še ne v celoti svobodno. To obdobje se pričanja v Angliji že leta 1824, ko je bila objavljena prepoved združevanja, v Franciji v prelomnem letu 1848, v Nemčiji 1869, v Italiji pa 1891. Zadnje obdobje v zgodovinskem razvoju sindikalnega gibanja nastopi z uveljavitvijo zakonov, ki sindikate, njihovo delovanje in organizacijo ne le dopuščajo, ampak tudi v načelu urejajo.

Tudi današnje slovensko ozemlje, ki je bilo v preteklem stoletju v sestavi avstro-ogrske monarhije, je bilo že relativno zgodaj deležno ureditve sindikalnega združevanja: posebej lahko omenimo tedanjega slovenskega deželnega poslanca na Dunaju Vinka Kluna, ki je v dunajskem parlamentu predlagal prvi zakon o koalicijski svobodi (svobodi združevanja) že v letu 1870 (Novak et al., 1992, str. 13).

## **2.2 VIRI SINDIKALNEGA PRAVA**

### **2.2.1 Mednarodni viri**

Ločimo univerzalne in regionalne vire. Med univerzalne mednarodne vire štejemo konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela (MOD), ki na univerzalni ravni določajo norme sindikalnega prava. Najpomembnejši mednarodni viri (našteti po vrstnem redu sprejema) so:

- Konvencija št. 11, 1921, o pravici združevanja v kmetijstvu,
- Konvencija št. 84, 1947, o pravici združevanja na odvisnih teritorijih,
- Konvencija št. 87, 1948, o sindikalni svobodi in varstvu pravice do sindikalnega organiziranja,
- Konvencija št. 98, 1949, o pravici do sindikalnega organiziranja ter do kolektivnega dogovarjanja,
- Priporočilo št. 91, 1951, o kolektivnih pogodbah,

- Priporočilo št. 92, 1952, o conciliaciji in prostovoljni arbitraži,
- Priporočilo št. 94, 1952, o sodelovanju na ravni podjetja,
- Priporočilo št. 113, 1960, o posvetovanju delodajalskih in delavskih organizacij s strani javnih oblasti,
- Priporočilo št. 130, 1967, o obravnavanju pritožb, ki jih vložijo delavci v podjetju,
- Konvencija št. 135, 1971, o varstvu in ugodnostih predstavnikov delavcev v podjetjih,
- Priporočilo št. 143, 1971, ki podrobneje konkretizira Konvencijo št. 135,
- Konvencija št. 141, 1975, o organizacijah kmečkih delavcev,
- Priporočilo št. 149, 1975, o podrobnejši konkretizaciji Konvencije št. 141,
- Konvencija št. 144, 1976, o tripartitnem posvetovanju,
- Konvencija št. 151, 1978, o varstvu pravice sindikalnega organiziranja ter postopkih za določitev pogojev dela v javni upravi,
- Priporočilo št. 159, 1978, ki podrobneje konkretizira Konvencijo št. 151,
- Konvencija št. 154, 1981, o kolektivnem dogovarjanju,
- Priporočilo št. 163, 1981, ki podrobneje konkretizira Konvencijo št. 154.

Poleg naštetih konvencij in priporočil je Mednarodna organizacija dela sprejela več resolucij s področja sindikatov: npr. resolucijo iz leta 1952 o samostojnosti sindikalnega gibanja ter resolucijo iz leta 1970 o sindikalnih pravicah ter njihovem razmerju do civilnih svoboščin. Dodatno v okviru MOD delujejo tudi organi, ki kontrolirajo izvrševanje sprejetih norm s strani držav članic MOD.

Organizacija združenih narodov (OZN) je sprejela nekaj mednarodnih norm s področja sindikalnega prava: leta 1948 univerzalno deklaracijo o človekovih pravicah, leta 1966 mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter istega leta še mednarodni pakt o civilnih in političnih pravicah.

Med regionalne vire sindikalnega prava štejemo Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin iz leta 1950 ter Evropsko socialno karto iz leta 1961.

### **2.2.2 Notranji viri**

Notranji viri so tisti, ki veljajo na območju države. Delimo jih na heteronomne ali državne, to je tiste, ki jih predpiše država, in avtonomne – tiste, ki si jih subjekti, za katere veljajo, postavijo sami.

Med državnimi viri sindikalnega prava je na prvem mestu Ustava Republike Slovenije (76. člen). Poleg že naštetih mednarodnih konvencij in priporočil so državni viri sindikalnega prava še Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Zakon o društvih, statut posameznega sindikata in kodeks, če ga le-ta ima.

Avtonomni viri so predvsem kolektivne pogodbe in drugi kolektivni sporazumi ter splošni akti delodajalca, ki jih postavijo subjekti sami.

## 2.3 VRSTE SINDIKATOV

Ena osnovnih značilnosti sindikatov je njihova različnost v ideološko-političnem in organizacijskem pogledu. Način organiziranja sindikata je odraz določenih pogojev in sindikalne tradicije v posamični deželi, odnosa sindikatov do države in političnih partij in ne nazadnje stopnje ekonomske in socialne razvitosti posamične dežele.

*Vrste sindikatov glede na značilnosti organiziranja:*

- *Strokovni sindikat* – osnova povezovanja je stroka in vključuje vse delavce iste stroke (npr. prodajalce), ne glede na proizvodno vejo, v kateri delajo. Zaradi številnosti strok je število teh sindikatov visoko. Prvotno so bili organizirani kot zaprte unije, namenjene samo delavcem določene stroke in kvalifikacije. Danes izgubljajo tak značaj. Ti sindikati so prisiljeni, da zaradi velikih sprememb v strokovni strukturi (izginjanje posameznih strok, pojavljanje novih) postajajo vse bolj odprti – ne samo za podobne stroke pretežno kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev, temveč tudi za polkvalificirane delavce in delavce brez formalnih kvalifikacij. Zato lahko rečemo, da strokovni sindikati v pravem pomenu besede postajajo nepomembna kategorija. Tradicionalni sindikati, ki organizirajo le eno stroko, prepuščajo mesto multistrokovnim unijam.
- *Industrijski ali proizvodni (vejni ali branžni) sindikat* – povezuje vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo in poklic.
- *Splošni ali generalni sindikat* – povezuje vse delavce ne glede na kvalifikacije, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve, in sicer v več industrijskih panogah. Ker so zelo odprti, imajo veliko število članov.
- *Profesionalni ali poklicni sindikat* – povezuje umske delavce – uslužbence, tehnike ipd. – v javnih službah in privatnih ter nacionaliziranih panogah (podobno našim društvom zdravnikov, inženirjev in tehnikov, ekonomistov ipd.). Te vrste sindikatov so majhne po številu in dokaj »cehovsko« zaprte.
- *Lokalni ali teritorialni sindikat* – povezuje delavce določenega gospodarskega oz. upravnega območja in ga danes le malokje srečamo.

## **3 DELOVANJE IN ORGANIZIRANOST SINDIKATOV**

### **3.1 PRIDOBITEV LASTNOSTI PRAVNE OSEBE**

Temeljni predpis, ki določa, kako sindikat pridobi lastnost pravne osebe, je Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRS). Sindikat postane pravna oseba z dnem izdaje odločbe o hrambi statuta oziroma drugega temeljnega akta. Hramba statuta se opravi na zahtevo pooblaščenih oseb sindikata. Zahtevi za hrambo morata biti priložena zapisnik z ustanovitvenega sestanka in statut, katerega hramba se zahteva. O hrambi se izda odločba, ki se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Statute sindikatov za območje občin ali širših lokalnih skupnosti ter sindikatov v podjetjih, zavodih in drugih organizacijah in pri delodajalcih ter v organih republike, občin oziroma širših lokalnih skupnosti hranijo upravni organi, pristojni na prvi stopnji za področje dela. Statute sindikatov za območje republike, za več občin ali širših lokalnih skupnosti, panog, dejavnosti in poklicev hrani ministrstvo, pristojno za delo, ki izda tudi ustrezno odločbo o hrambi. Organi, ki smejo izdati odločbo o hrambi statutom ter hraniti statute, so dolžni voditi evidenco o statutih, ki jih imajo v hrambi, na način, kot to predpiše minister za delo.

*Ime, kratica in znak sindikata* se morajo bistveno razlikovati in nedvoumno razlikovati od imena, kratice in znaka drugega sindikata, ki ima svoj statut že v hrambi. Sindikat, ki meni, da se ime, kratica in znak drugega sindikata ne razlikujejo bistveno in nedvoumno od njegovega imena, kratice ali znaka, opredeljenega v statutu, ki ga že ima v hrambi, ima pravico s tožbo izpodbijati odločbo o hrambi statuta drugega sindikata. Rok za vložitev je 15 dni od objave izreka odločbe o hrambi v Uradnem listu Republike Slovenije (Mežnar, 2000, str. 202).

### **3.2 PRIDOBITEV LASTNOSTI REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATOV**

Reprezentativnost pomeni, da sindikat sklepa kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodeluje v organih, ki odločajo o vprašanjih ekonomske in socialne varnosti delavcev, ter predlaga kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi. V Zakonu o reprezentativnosti sindikatov je v 6. členu navedeno, da so reprezentativni tisti sindikati, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti;
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev;
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev;
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov;
- imajo določeno število članov v skladu z določbami ZRS.

Število članov dokazuje sindikat na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov. V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji

so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, reprezentativno za območje države. Kljub temu pa je reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, če poleg navedenih splošnih pogojev izpolnjuje pogoje, da je vanj včlanjenih najmanj 15 odstotkov delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti. Na enak način je reprezentativen tudi sindikat v organizaciji. Za reprezentativne se določijo zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10 odstotkov delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Reprezentativnost se določi z odločbo, ki jo izda minister, pristojen za delo. Vsi sindikati, ki so vključeni v zvezo ali konfederacijo, štejejo, kot da imajo odločbo o reprezentativnosti, če je bila odločba izdana zvezi ali konfederaciji, v kateri so združeni. Izrek odločbe o reprezentativnosti se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Reprezentativnost se ugotavlja tudi na ravni organizacije. Glede ugotavljanja reprezentativnosti v organizaciji velja pravilo o najmanj 15 odstotkih delavcev. Odločitev o reprezentativnosti na ravni organizacije sprejme delodajalec.

### **3.3 FINANCIRANJE SINDIKATA**

Sindikat pridobiva svoje prihodke iz:

- deleža članarine;
- obresti od denarnih sredstev;
- drugih prihodkov, ki izvirajo iz sindikata družb (prihodek iz lastne dejavnosti);
- dotacij in drugih prihodkov.

Člani sindikata vsak mesec plačujejo članarino od bruto plače oziroma od vseh prejemkov iz delovnega razmerja za nedoločen ali določen čas, od katerih se plačuje davek. Obračun in nakazilo članarine opravi služba družbe oziroma delodajalca, ki obračunava plače. Odstotek članarine je enoten za vse člane sindikata. Članarina je namenjena za financiranje dejavnosti in akcij organizacij in organov sindikatov. Članarina je nepovratna. Prihodki, zbrani s članarino, in ostali prihodki so last sindikata. Če sindikat pri opravljanju svoje dejavnosti ustvari presežek prihodkov nad odhodki, ga mora porabiti za izvajanje svoje dejavnosti. Zakon o društvih, ki velja tudi za sindikate, prepoveduje delitev premoženja med njegove člane (Zakon o društvih, 1995).

### **3.4 NAMEN SINDIKATA IN ČLANSTVO**

Osnovni namen sindikata je varovanje pravic in uresničevanje interesov kolektivnih in individualnih članov. Glavna naloga sindikatov je predvsem varstvo in uveljavljanje interesov zaposlenih. Sindikat deluje v korist svojega članstva, torej delojemalcev, zato je praviloma v stalnem interesnem sporu z delodajalci. Vzrok tega odnosa

temelji na prepričanju, da so interesi lastnikov nasprotni interesom zaposlenih. Medtem ko si lastniki želijo čim večji dobiček tudi na račun manjših plač in ugodnosti zaposlenih, pa slednji želijo imeti večje plače in druge ugodnosti, čeprav bi dobiček zmanjšale. Če v podjetju ni sindikata, imajo menedžerji večjo svobodo pri določanju plač in ugodnosti zaposlenih (Brejc, 2004, str. 108). Na podlagi organizacijske sindikalne svobode ima sindikat v podjetju pravico, da se po svobodni izbiri včlanjuje v zunajpodjetniške sindikate na ravneh od občine, mesta, regije do republike. Delavci pa imajo pravico, da se včlanjujejo v sindikate ne glede na spol, raso, versko ali politično pripadnost (Novak et al., 1992, str. 53). Glavni razlogi za vključevanje v sindikate so varnost zaposlitve, plača in dobre delovne razmere. Člani sindikata pričakujejo, da se bo njihov sindikat boril proti odpuščanju uslužbencev, proti zniževanju plač, za povišanje plač ter za dobre delovne pogoje. V Sloveniji je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno (Ustava Republike Slovenije, 76. člen).

#### *Pravice članov*

Kandidat se vključi v sindikat s podpisom pristopne izjave in pridobi status člana s plačilom prve članarine. Ob sprejemu v članstvo dobi član člansko izkaznico in od tega trenutka ima vse pravice, ki mu gredo kot članu. Med številnimi pravicami omenjamo predvsem člansko pasivno in aktivno volilno pravico, pri čemer je običajno pasivna pravica vezana na strožje pogoje, npr. državljanstvo, starost, staž v podjetju ipd. Odločitve se sprejmejo z večino glasov, pri čemer je za pomembne odločitve potrebna kvalificirana večina. Pri sindikatih so danes velike razlike med tako imenovanimi »bogatimi« in »revnimi« sindikati, ki se odražajo zlasti v številnih pravicah, ki jih imajo člani bogatih, npr. dodatne pokojnine, posebna organizacija uživanja odmorov, dopustov, skladi za nadomestila v času stavk, organizacija osebnih, kulturnih in izobraževalnih društev ipd. Danes so zlasti pomembne pravice, ki jih imajo člani sindikata na področju splošnega, strokovnega in sindikalnega izobraževanja, ki ga organizirajo sindikati (Novak et al., 1992, str. 55).

#### *Članstvo v sindikatu preneha:*

- s smrtjo člana;
- z izstopom člana na podlagi podane pisne izjave;
- s prehodom v drug sindikat;
- s črtanjem, če zaradi neupravičenih razlogov ne plačuje članarine;
- z izključitvijo, če je: grobo kršil statut, deloval v nasprotju s temeljnimi programskimi usmeritvami sindikata, ravnal v škodo sindikalnega premoženja ali če je drugim članom sindikata preprečeval sodelovanje v stavki, ki jo je organiziral sindikat.

#### *Obveznosti članov*

Od obveznosti članov navajamo posebej: obveznost plačevanja sindikalne članarine in pa sindikalno disciplino. Če član ne plačuje članarine, mu preneha članstvo v sindikatu, torej takšnemu članu avtomatično preneha članstvo. Med sindikalne obveznosti se šteje tudi spoštovanje sindikalne discipline. Najhujši disciplinski ukrep je izključitev iz članstva, če so ugotovljene kršitve te obveznosti. V zvezi s tem

predvidevajo sindikalni statuti disciplinske prekrške, disciplinski postopek in disciplinske ukrepe.

### **3.5 ORGANI SINDIKATA**

Sindikata s svojim temeljnim aktom določi organe in njihovo delovno področje ter medsebojna razmerja, sestavo organov, število članov in sklepčnost, način volitev oziroma imenovanja in razrešitev, mandatno dobo organov društva, pravice in dolžnosti ter zastopanje in zagotavljanje javnosti njihovega dela.

Prikaz sestave organov na republiški ravni Sindikata delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije:

- skupščina,
- republiški odbor,
- izvršni odbor,
- nadzorni odbor (Statut Sindikata VIR, 12. člen).

#### *SKUPŠČINA SINDIKATA*

Skupščina sindikata je najvišji organ sindikata in se sklicuje praviloma vsakih pet let. Skupščino skliče republiški odbor samostojno oziroma na pobudo tretjine sindikatov zavoda. Sklep o sklicu skupščine sprejme republiški odbor najmanj 60 dni pred zasedanjem skupščine. S sklepom o sklicu skupščine se določi število delegatov in kriteriji za njihovo izvolitev (Statut Sindikata VIR, 13. člen).

*Naloge skupščine sindikata so:*

- oceni delovanje sindikata v preteklem petletnem obdobju,
- sprejme program in usmeritve za njegovo uresničevanje,
- sprejme statut sindikata ter njegove spremembe in dopolnitve,
- voli predsednika,
- voli sekretarja,
- voli člane nadzornega odbora (Statut Sindikata VIR, 14. člen).

#### *REPUBLIŠKI ODBOR SINDIKATA*

Republiški odbor sindikata je najvišji stalni organ sindikata v obdobju med dvema skupščinama. Republiški odbor sestavljajo praviloma predsednik območnih odborov sindikata oz. predstavniki sindikata s posameznih območij (Statut Sindikata VIR, 16. člen).

*Naloge republiškega odbora sindikata so:*

- obravnava splošna in skupna vprašanja, pomembna za vse člane;
- oblikuje skupne podlage za pogajanja in daje pooblastila članom izvršnega odbora in drugim aktivistom za neposredna pogajanja ob sklepanju kolektivne pogodbe in drugih oblik dogovorov ali sporazumov;



- zavzema stališče do zakonov in predpisov, ki zadevajo ekonomske, socialne in druge interese delavcev dejavnosti;
- razvija solidarnost in vzajemnost ter sporazumevanje in dogovarjanje znotraj sindikalnih organizacij;
- skrbi za vsestransko zaščito osebnostne in delovne nedotakljivosti sindikalnih zaupnikov in delavcev in jo izvaja;
- organizira razne oblike pritiska (javni protest, bojkot), vključno s splošno stavko delavcev dejavnosti;
- imenuje izvršni odbor;
- enkrat letno sprejema in obravnava oceno dela sindikata ter nosilcev skupščin republiškega odbora ter sprejme program dela za enoletno obdobje;
- po potrebi izpolni sestavo republiškega odbora, njegovih organov ter sprejme spremembe in dopolnitve poslovnika o organiziranju in delovanju republiškega odbora;
- sprejema plan dohodkov in odhodkov sindikata;
- sprejema sklepe o ustanovitvi namenskih skladov;
- sprejme pravilnik, ki ureja financiranje in finančno-materialno poslovanje;
- sprejme poslovnik o organiziranju in delovanju republiškega odbora, izvršnega odbora in drugih delovnih teles;
- poroča o svojem delu skupščini sindikata.

Za svoje delo je republiški odbor odgovoren skupščini sindikata in članom sindikata dejavnosti. Za uresničevanje svojih nalog organizira seje, okrogle mize, posvete, razgovore in druge oblike delovanja (Statut Sindikata VIR, 17. člen).

#### *IZVRŠNI ODBOR*

Izvršni odbor je izvršilni organ republiškega odbora, kateremu je tudi odgovoren za svoje delo.

#### *Sestavljajo ga:*

- predsednik republiškega odbora;
- sekretar republiškega odbora;
- predstavniki posameznih področij dejavnosti;
- dodatno imenovani nosilci funkcij (Statut Sindikata VIR, 19. člen).

#### *Naloge izvršnega odbora so:*

- pripravlja in izvaja odločitve republiškega odbora;
- sprejema sklepe v skladu s stališči republiškega odbora;
- usklajuje delovanje republiškega odbora in območnih odborov sindikata in drugih oblik organiziranja pri uresničevanju skupnih nalog;
- skrbi za informativno dejavnost ter stike z javnostjo (Statut Sindikata VIR, 20. člen).

#### *NADZORNI ODBOR*

Nadzorni odbor šteje tri člane. Člani nadzornega odbora izvolijo predsednika iz svoje sestave.

*Naloge nadzornega odbora so:*

- spremlja in nadzira finančno-materialno poslovanje republiškega odbora;
- spremlja in ugotavlja skladnost koriščenja sredstev s programom dela republiškega odbora sindikata;
- nudi strokovno in drugo pomoč sindikatom zavodov;
- sodeluje z ustreznimi organi drugih sindikatov dejavnosti v Sloveniji pri pripravi dokumentov s področja finančno-materialnega poslovanja;
- o svojem delu in ugotovitvah poroča skupščini (Statut Sindikata VIR, 21. člen).

### **3.6 OBVEZNOSTI DELODAJALCA DO SINDIKATA IN VARSTVO SINDIKALNIH ZAUPNIKOV**

#### *OBVEZNOSTI DELODAJALCA DO SINDIKATA*

V Zakonu o delovnih razmerjih je splošno določilo o obveznosti delodajalca do sindikata pri delodajalcu. Delodajalec mora v skladu z 207. členom sindikatu:

- zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti,
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

Zakon o delovnih razmerjih sicer ne opredeljuje konkretnih pogojev za zagotavljanje hitrega in učinkovitega dela, ampak je to urejeno v Zakonu o kolektivnih pogodbah v 3. členu, ki določa, da stranki kolektivne pogodbe v normativnem delu kolektivne pogodbe uredita zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu. V skladu s tem je priporočljivo, da stranki kolektivne pogodbe uredita vprašanja, ki so povezana s številom plačanih ur za delo sindikalnih zaupnikov, uporabo prostorov in drugih sredstev delodajalcev za potrebe delovanja sindikata, plačano odsotnost od dela zaradi sindikalnega izobraževanja oziroma usposabljanja ipd.

V skladu z Zakonom o delovnih razmerjih mora delodajalec sindikatu zagotoviti pravico do dostopa do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti. Sindikat ima pravico do splošnih podatkov, ki jih vodi delodajalec (npr. najnižja izplačana plača pri delodajalcu, število delavcev na posameznih delovnih mestih oz. v posameznem tarifnem razredu ipd.). Sindikat pa nima pravice do pridobitve osebnih podatkov delavcev. Če sindikat zahteva podatke, ki predstavljajo osebne podatke delavca, mora delodajalec takšno zahtevo zavriniti, razen v primeru, da ima sindikat pisno dovoljenje oz. soglasje delavca, da lahko pridobi njegove osebne podatke.

#### *SINDIKALNI ZAUPNIK*

Delavci, ki so člani sindikata, lahko imenujejo ali izvolijo svojega zaupnika oz. predstavnika, ki bo zastopal njihove interese pri delodajalcu. V primeru, da delavci ne imenujejo oz. ne izvolijo svojega predstavnika, ki jih bo zastopal pri delodajalcu,

potem ima to pravico predsednik sindikata. Pravico do zastopanja pri delodajalcu, bodisi preko imenovanih oz. voljenih predstavnikov, bodisi preko predsednika, imajo le tisti sindikati, ki imajo svoje člane zaposlene pri delodajalcu. Pri tem ni pomembno, ali je sindikat za delodajalca reprezentativen ali ne.

Sindikat mora pisno obvestiti delodajalca o imenovanju oz. izvolitvi sindikalnega zaupnika. V primeru, da sindikat o izvolitvi oz. imenovanju zaupnika ne obvesti delodajalca, sindikalni zaupnik ne uživa posebnega pravnega varstva, delodajalec ga ne obvešča o postopkih, v katerih imajo sindikati v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih ter drugimi predpisi pravico sodelovanja. Delavec pridobi status sindikalnega zaupnika ne glede na strinjanje delodajalca z njegovo izvolitvijo. V primeru sklenjene pogodbe med delodajalcem in sindikatom, v kateri je določeno število sindikalnih zaupnikov, pridobijo zaupniki – z dnem, ko je bil delodajalec obveščen o njihovi izvolitvi – status zaščitenih delavcev.

*Dolžnost in pravica sindikalnega zaupnika* je, da zagotavlja in varuje pravice in interese članov sindikata, ki so zaposleni pri delodajalcu. To pravico mu mora zagotavljati delodajalec z obveščanjem, posvetovanjem ter posredovanjem določenih podatkov. Dolžnost sindikalnega zaupnika je, da svojo sindikalno dejavnost izvaja tako, da je organizacija dela oz. učinkovitost delodajalca čim manj okrnjena (Krašovec, 2008, str. 755).

#### *Varstvo sindikalnih zaupnikov*

Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo skladno s 113. členom Zakona o delovnih razmerjih, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom. V Zakonu o delovnih razmerjih 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 ustrezno 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 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, 209. člen).

### 3.7 KOLEKTIVNA POGAJANJA IN KOLEKTIVNA POGODBA

*Kolektivna pogajanja* so oblika določanja pravil, ki opredeljujejo vsebino in pogoje v delovnem razmerju ter urejajo odnose med delodajalci in delojemalci. O kolektivnih pogajanjih govorimo, ko gre za reševanje konfliktov med delodajalci in delojemalci, vsebina so delovni pogoji in pogoji zaposlitve. Delavce v kolektivnih pogajanjih zastopajo sindikati. Pogajanja lahko vključujejo najrazličnejše vsebine. Njihova minimalna vsebina je določena z zakonom in obsega delovni čas, plače in pogoje dela. Rezultat pogajanja je podpis posebnega akta, kolektivne pogodbe. Cilj pogajanj je urediti delovne razmere in položaj oseb, za katere velja kolektivna pogodba. Izboljšanje pravnega položaja delavcev kot rezultat kolektivnih pogajanj je odvisno od kakovosti kolektivnih pogajanj.

*Kolektivna pogodba* je akt, s katerim se v skladu z zakonom in predpisi podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, zaposlenih pri delodajalcih in v organizacijah, ter pravice in obveznosti teh organizacij in delodajalcev. Novak navaja, da je kolektivna pogodba sporazum, s katerim predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev dogovorijo najnižjo dopustno raven medsebojnih pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Na podlagi določb kolektivne pogodbe delodajalci in delavci sklepajo individualne pogodbe o zaposlitvi, s katerimi se za posameznega delavca določijo medsebojne pravice, obveznosti in odgovornosti, vendar najmanj v višini, določeni s kolektivno pogodbo. Kolektivna pogodba je v obligacijskem smislu pogodba, ki jo organizacija (delavcev in delodajalcev) sklene za svoje člane. Kolektivne pogodbe so akti, ki jih državni organi registrirajo in objavijo. Zakonske ureditve glede objave kolektivne pogodbe določajo, da se ti akti objavljajo v ustreznih uradnih glasilih. Kolektivne pogodbe se sklepajo prostovoljno.

*Vrste kolektivnih pogodb po ZDR:*

- kolektivne pogodbe dejavnosti (sklepajo jih sindikati in GZS oziroma druga splošna asociacija organizacij ter delodajalcev, z veljavnostjo za celotno RS);
- podjetniške kolektivne pogodbe (sklepajo jih organ upravljanja gospodarskega subjekta in sindikati, z veljavnostjo samo za zaposlene v družbi);
- kolektivne pogodbe za določeno območje ene ali več občin (sklepajo jih pristojna asociacija oziroma pristojni organ občine in pristojni sindikat).

*Delitev kolektivnih pogodb po generalni sistemski ureditvi v praksi:*

- gospodarske kolektivne pogodbe;
- negospodarske kolektivne pogodbe.

Kolektivne pogodbe za območje republike v gospodarstvu ali za posamezno dejavnost gospodarstva (ki ima naravo splošne veljavnosti) sklepajo v imenu delojemalcev sindikati, v imenu delodajalcev pa Gospodarska zbornica Slovenije oziroma druga splošna asociacija organizacij oziroma delodajalcev (druge zbornice, združenja delodajalcev).

### *Stranke kolektivnih pogodb*

Kolektivno pogodbo skleneta dve stranki (strani): ena v imenu delavcev in ena na strani delodajalca. Na strani delavcev je podpisnik kolektivne pogodbe sindikat (posamezni reprezentativni sindikati za dejavnosti, ki izpolnjujejo pogoje reprezentativnosti skladno z Zakonom o reprezentativnosti sindikatov), na strani delodajalcev (in organizacij) pa je podpisnik za področje gospodarstva Gospodarska zbornica Slovenije ali druga splošna asociacija organizacij ali delodajalcev, za področja zunaj gospodarstva pa pristojni organi družbenopolitične skupnosti ali organizacije in asociacije zunaj gospodarskih organizacij ali društev. V posameznih primerih, ko gre za javna podjetja in koncentrirane javne službe, pa nastopa kot delodajalec država oziroma na ravni dejavnosti pristojno ministrstvo. Stranke kolektivne pogodbe in zavezanci iz nje (imenovani tudi udeleženci) niso identični. Zavezanci kolektivne pogodbe so tisti subjekti, katerih posamezno delovno razmerje kolektivna pogodba ureja, torej posamezni delodajalci in delavci, ki jih veže osebna oziroma stvarna veljavnost kolektivne pogodbe.

Kolektivne pogodbe se sklepajo za eno podjetje ali več podjetij za dejavnost ali celotno nacionalno gospodarstvo. Kdo je pooblaščen oziroma kdo je sposoben pogajati se in skleniti dogovor, določa ZDR, in sicer:

- če se kolektivna pogodba sklene za posamezno organizacijo oziroma delodajalca, jo skleneta organ upravljanja organizacije oziroma delodajalec in sindikat;
- če se kolektivna pogodba sklene za območje ene ali več občin, jo skleneta pristojni sindikat in ustrezna asociacija oziroma pristojni organ občine;
- kolektivno pogodbo za območje republike ali za posamezno dejavnost sklepajo sindikati in GZS oziroma druga splošna asociacija organizacij oziroma delodajalcev.

### *Vsebina kolektivne pogodbe*

Vsebina kolektivne pogodbe je v večini primerov določena z ustreznimi zakonskimi predpisi, ki urejajo kolektivno dogovarjanje, ali s predpisi, ki določajo urejanje določenih vprašanj s kolektivnimi pogodbami. Na vsebino pogodbe vplivajo različne ravni, na katerih se pogodbe sklepajo, in vprašanja, ki se jih v določeni kolektivni pogodbi želi urediti. S kolektivnimi pogodbami se praviloma določajo minimalni standardi. Za sklenitev kolektivne pogodbe je bistveno soglasje med strankama o njeni vsebini. Stranki morata kolektivno pogodbo podpisati in je vedno pisna pogodba. Kolektivne pogodbe v pretežni meri urejajo vsa vprašanja, ki zadevajo razmerja in obveznosti med podpisniki (obligacijski del), in določbe o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci in delodajalci tistega kroga, za katerega je sklenjena kolektivna pogodba (normativni del).

Obligacijski del kolektivne pogodbe vsebuje določbe, ki zavezujejo obe stranki oziroma vse subjekte k prizadevanjem in aktivnostim za izvajanje dogovorjenih določb, in tudi določbe, ki zadevajo reševanje sporov, roke veljavnosti, postopek za odpoved, spreminjanje in dopolnjevanje ter morebitne druge določbe. Vsaka izmed pogodbenih strank je zavezana k izvajanju določb iz obligacijskega dela. Kolektivna

pogodba praviloma vsebuje določbe o sankcijah proti tisti stranki, ki bi ravnala v nasprotju z obveznostmi iz obligacijskega dela ali ki bi opustila aktivnosti, h katerim je zavezana.

Normativni del kolektivne pogodbe vsebuje določbe, ki jih morajo delavci in delodajalci upoštevati pri oblikovanju pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja in tudi pri sklepanju pogodb o zaposlitvi. Odločbe so lahko oblikovane tudi tako, da se kot pravice in obveznosti neposredno uporabijo in jih zato v pogodbah o zaposlitvi ni potrebno posebej navajati, ali pa so oblikovane kot spodnja še dopustna meja pravic, ki se lahko najmanj tako ali tudi višje določijo s pogodbami o zaposlitvi.

*Vsebina normativnega dela kolektivne pogodbe:*

- določbe, ki se nanašajo na sklenitev ali prenehanje delovnega razmerja, obliko in vsebino pogodbe o zaposlitvi, o prepovedi odpuščanja stavkovno aktivnih delavcev in prepoved zaposlovanja žena in mladoletnikov pri nevarnih in telesno prekomerno napornih delih;
- določbe o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja, kot so tarifiranje dela, delovni čas, izmensko in nočno delo, prazniki, odmori in izostanki z dela, nadomestila, varstvo pri delu, obveščanje in izobraževanje delavcev in delovanje sindikata;
- določbe o ukrepih za izboljšanje delovnih razmerij, izboljšanje varstva pri delu, o zaščitnih sredstvih in zagotavljanju higienskih razmer pri delu, o prehrani med delom in podobno;
- določbe o participaciji ali o drugih oblikah delavskega soodločanja, o delavskih zaupnikih in podobno.

### **3.8 STAVKA**

Stavka je organizirana prekinitev dela ali izpolnjevanja obveznosti, ki jih imajo delavci v delovnem razmerju. Zakon o stavki navaja v 1. členu, da je stavka organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Je najbolj učinkovita in zato temeljna in tradicionalna oblika delavskega boja. Temelji na izhodišču, da je za delodajalca ugodneje dogovoriti se o delavskih zahtevah kot dopustiti prekinitev dela in s tem gospodarsko škodo, ki izhaja iz tega. Stavka ne pomeni kršitve delovne obveznosti, ne sme biti podlaga za začetek postopka za ugotavljanje disciplinske in materialne odgovornosti delavca in ne sme imeti za posledico prenehanja delovnega razmerja delavca, če poteka pod pogoji, določenimi z zakonom. Je torej legitimna in zakonita ustavitev dela, če poteka v skladu s predpisi. V Republiki Sloveniji je stavka ustavno priznana pravica, ki jo imajo delavci po 77. členu Ustave RS. Ustava določa, da je mogoče z zakonom pravico do stavke omejiti, če to zahteva javna korist; pri tem je potrebno upoštevati vrsto in naravo dejavnosti, ki jo izvaja organizacija. Najpogostejši vzrok za stavke so nizke plače delavcev, s tem pa je v bistvu ogrožen njihov življenjski obstoj.

Stavka se lahko organizira v podjetju, drugi pravni osebi (v nadaljnjem besedilu: organizacija), delu organizacije, pri delodajalcu, v panogi, dejavnosti ali kot splošna stavka. Sklep o začetku stavke delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu sprejme organ sindikalne organizacije te organizacije, dela organizacije ali pri delodajalcu, sklep o začetku stavke delavcev panoge ali dejavnosti sprejme organ sindikata zadevne panoge ali dejavnosti, sklep o začetku splošne stavke delavcev pa sprejme najvišji organ sindikatov v republiki. Sklep o začetku stavke lahko sprejme tudi večina delavcev v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu. Stavko je potrebno vnaprej napovedati, in to najpozneje pet dni pred dnevom, določenim za njen začetek, in sicer tako, da se pošlje sklep o začetku stavke organu upravljanja in poslovodnemu organu organizacije oziroma delodajalcu. S sklepom o začetku stavke se določijo zahteve delavcev, čas, ko se začne stavka, kraj zbiranja udeležencev stavke in se oblikuje organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko (stavkovni odbor).

Subjekti v sporu so dolžni pred začetkom stavke poskusiti razrešiti spor s sporazumevanjem. Če do sporazuma ne pride in delavci začnejo stavkati, morajo stavko organizirati in voditi tako, da to ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in premoženja ter da so ohranjene možnosti za nadaljevanje dela po končani stavki. Delavec se prosto odloči o svoji udeležbi v stavki. Tistim delavcem, ki ne želijo stavkati, pa ni dopustno preprečevati, da bi delali. Delavec, ki sodeluje v stavki, uveljavlja temeljne pravice iz delovnega razmerja, razen pravice do nadomestila osebnega dohodka, pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja pa uveljavlja v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. V času stavke delodajalec delavcem ni dolžan izplačati plače. Nadomestilo za izgubljeno plačo je dolžan delavcem članom sindikata nadomestiti sindikat. Višina nadomestila je v celoti odvisna od moči sindikalne blagajne. Materialno nadomestilo med stavko se lahko uveljavi samo, če je to predvideno s kolektivno pogodbo ali s splošnim aktom.

Pravica do stavke delavcev v organizacijah in pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost ali dela posebnega družbenega pomena, določena z zakonom ali na zakonu temelječim odlokom skupščine družbenopolitične skupnosti, in v organizacijah posebnega pomena za ljudsko obrambo, določenih z odlokom pristojnega organa v skladu z zakonom, se lahko uveljavi samo pod pogojem, da se zagotovi:

- minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov ali delo drugih organizacij;
- izpolnjevanje mednarodnih obveznosti.

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

## **3.9 PREDSTAVITEV SINDIKATOV, KATERIH ČLANI SO SINDIKATI POŠTE SLOVENIJE**

### **3.9.1 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)**

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS) je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Združuje 22 sindikatov dejavnosti iz celotne Slovenije in ima več kot 300 tisoč članov iz zasebnega in javnega sektorja. Je regionalno organizirana in na sedežih območnih organizacij v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah nudi pravno, strokovno in drugo pomoč svojim članom tam, kjer delajo in živijo. 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 in vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov. Cilje dosega s pogajanji, dogovori, s stavkami ali z množičnimi manifestacijami. Svojim članom zagotavlja brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč.

Delovna področja so: ekonomsko področje, usklajevanje in politika plač, socialna politika, sodelovanje delavcev pri upravljanju, varnost in zdravje pri delu, enake možnosti, sindikalno izobraževanje, pravna varnost, mednarodno sodelovanje, sindikati in mladi.

Financira se izključno iz članarine ter projektnega dela. Za obveščanje članov izdajajo glasilo Delavska enotnost, ki izhaja vsak četrtek (razen v avgustu). Glasilo je začelo izhajati novembra 1942, sprva samo občasno, od leta 1945 pa kot sindikalni tednik. Leta 1997 je izdajanje prevzela ZSSS.

#### *PREDLOGI ZA ODPRAVO FINANČNE IN GOSPODARSKE KRIZE*

ZSSS zahteva od vlade, da okrepi pravno državo. Zahtevajo sistemske spremembe, ki bodo spremenile način poslovanja finančnih institucij in bank, omogočile temeljit nadzor nad njimi ter preprečile, da bi se po krizi vrnile na poslovanje po starem. Zato od vlade zahtevajo spremembo vseh tistih zakonov, ki so v preteklosti omogočili neupravičeno bogatenje, tajkunstvo, korupcijo in druge ekscese, ki so omogočili prevelike socialne in družbene razlike.

### **3.9.2 Neodvisni sindikat Slovenije (NNS)**

Neodvisni sindikati Slovenije (v nadaljevanju NSS) so bili ustanovljeni 30. 03. 1990. Prve pristopne izjave za iniciativni odbor so bile izpolnjene oktobra 1988, nekaj mesecev po mariborskih poletnih stavkah. Imajo okrog 5000 članov, od tega je dobra



polovica organiziranih. Sedež sindikata se nahaja na Ptujju. Financira se iz lastnih virov, to je pretežno iz članarine članstva.

NSS ima svoje upravne akte, ki predpisujejo notranji red. To so statut, stavkovni pravilnik ter pravilniki in poslovniki organov NSS. Organi NSS na državni ravni so skupščina kot najvišji organ, nadzorni odbor, ki nadzira izvajanje predsedstva, in predsedstvo NSS kot izvršilni organ.

NSS so organizirani panožno in poklicno kot tudi območno, to je na nivoju neke občine ali pokrajine. V glavnem so industrijski sindikat. Članstvo imajo v kovinski industriji, kemiji, gradbeništvo, tekstilni industriji, pošti, gostinstvu, trgovini, pomorskem ribištvo itd.

Zelo vidno vlogo so imeli pri izdelavi nove slovenske ustave, saj so bili edina sindikalna organizacija, ki je sodelovala pri ustanovitvi Zbora za ustavo, ki je pripravil novo ustavo samostojne Republike Slovenije. Tako so na njihove pobude v Ustavi Republike Slovenije zapisane pravice delavcev do sindikalnega organiziranja in delovanja ter prepoved prisilnega dela in podobno.

So ena redkih organizacij, ki deluje na državnem kot tudi mednarodnem nivoju. Sodelujejo na najvišji državni ravni, na tripartitnem področju, to je v Ekonomsko-socialnem svetu (ESS) Republike Slovenije, katerega soustanovitelji so. V ESS se usklajujejo delodajalci, država in delojemalci in občasno še druge civilne organizacije, kot so upokojenske organizacije, glede najpomembnejših zadev in delovnopravnega področja. Delo ESS zajema izdelavo delovne, gospodarske, davčno-dohodninske, zdravstvene in druge zakonodaje, socialnih sporazumov, dogovor o politiki plač in podobno. So podpisniki vseh sprejetih socialnih sporazumov in drugih dogovorov. Prav tako so soustanovitelji mariborskega pokrajinskega ESS in pobudniki in ustanovitelji ptujsko-ormoškega pokrajinskega ESS. Delujejo tudi na dvopartitnem področju, ki je področje samo dveh partnerjev, to je predstavnikov delodajalcev in delojemalcev, pri sklepanju kolektivnih pogodb: splošne kolektivne pogodbe – SKP in panožnih kolektivnih pogodb kot tudi podjetniških kolektivnih pogodb. So podpisniki vseh SKP, izdelanih do sedaj.

Mednarodno delovanje: udeležili so se več mednarodnih sindikalnih srečanj in aktivnosti ter demonstracij (Beograd, Podgorica, Budimpešta, Praga, Goeteborg, Genova, Bruselj).

V Sloveniji so bili udeleženi na vseh sindikalnih demonstracijah in splošnih stavkah. Dobre odnose gojijo z vsemi sindikalnimi organizacijam pri nas in imajo občasne stike s sindikati iz tujine.

#### *PREDLOGI ZA ODPRAVO FINANČNE IN GOSPODARSKE KRIZE*

V NSS menijo, da se država lahko reši krize tako, da vzpostavi nov zagonski cikel in začne zraven obstoječih državnih investicij, to je že zaključujočega avtocestnega programa, še pospešeno prenovo in izgradnjo elektrogospodarstva, ekoloških

gospodarskih objektov, vzpodbujanja izgradnje podjetij za osnovne izdelke ter zadostno pridelavo prehrane za lastne potrebe kot lastno novo delo.

### **3.9.3 Konfederacija sindikatov 90 Slovenije**

Konfederacija sindikatov 90 (v nadaljevanju KS 90) je bila ustanovljena 8. februarja 1991 v Kranju kot posledica takratnih socialnoekonomskih, političnih in sindikalnih razmer. Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na nacionalno ali versko pripadnost posameznih članov. KS 90 Slovenije je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni s sedežem v Ljubljani. Povezuje različne samostojne sindikalne dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije. Združuje 22 sindikatov dejavnosti iz celotne Slovenije, med njimi je tudi Sindikat poštnih delavcev – KS 90. KS 90 uveljavljajo status reprezentativne sindikalne konfederacije na državni ravni kot članice Ekonomsko-socialnega sveta Republike Slovenije in kot pogajalci ter podpisniki številnih dogovorov, sporazumov in kolektivnih pogodb na državni ravni. Svoje predstavnike imajo v različnih javnih institucijah, npr. v Skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje, Skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v Upravnem odboru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v institucijah na področju izobraževanja in poklicnih standardov, varnosti in zdravja pri delu ter trajnostnega razvoja. Dejavnost KS 90 se financira pretežno iz članarine in iz drugih lastnih virov (subvencije, dotacije, darila idr.).

#### *PREDLOGI ZA ODPRAVO FINANČNE IN GOSPODARSKE KRIZE*

V KS 90 menijo, da je potrebno ponovno oživiti sindikalno enotnost v skupnem nastopanju in zastopanju delavskih interesov pred vlado in delodajalci. Od Vlade RS so zahtevali okrepitev inšpekcijskega nadzora glede kršenja delovnopravne zakonodaje in odpuščanja. Vlada naj opravi revizijo Aktivne politike zaposlovanja za leto 2009 in naprej, vključno z oceno primernosti delovanja Zavoda RS za zaposlovanje v novih razmerah. Opozorili so vlado, da obstaja realna nevarnost "sesutja" komaj vzpostavljenega sistema plač v javnem sektorju. Nasprotujejo spremembam ZDR v smeri zmanjševanja pravic in varnosti delavcev.

## **4 SINDIKALNA DEJAVNOST V POŠTI SLOVENIJE**

### **4.1 PREDSTAVITEV POŠTE SLOVENIJE D.O.O.**

Pošta Slovenije d.o.o. je bila ustanovljena leta 1995 po ukinitvi PTT Slovenije in razdelitvi podjetja na Pošto Slovenije d.o.o. in Telekom Slovenije d.d. S samostojnim poslovanjem je začela 1. januarja 1995. Leta 2002 se je iz javnega podjetja preoblikovala v družbo Pošta Slovenije d.o.o. (v nadaljevanju: Pošta). Ustanovitelj in edini lastnik Pošte je Republika Slovenija, ki uresničuje upraviteljske pravice prek Vlade Republike Slovenije. Družbo zastopa in predstavlja generalni direktor (neomejeno), razen v zadevah, za katere je potrebno predhodno soglasje ustanovitelja ali nadzornega sveta, oziroma v zadevah, o katerih odloča nadzorni svet. Sedež družbe se nahaja v Mariboru.

Pošta je sestavljena iz uprave in devetih poslovnih enot (Murska Sobota, Maribor, Celje, Kranj, Ljubljana, PE PLC Ljubljana, Nova Gorica, Koper, Novo mesto). V letu 2009 je na Pošti zaposlenih 6745 ljudi.

Osnovna dejavnost družbe je dejavnost javne pošte, vendar poleg osnovne opravlja še dodatne dejavnosti, ki pa jih opravlja v manjšem obsegu in predstavljajo dopolnitev k osnovni dejavnosti (trgovina, prevoz, oglaševanje itd.). Svoje prihodke ustvarja s prodajo poštnih in drugih storitev na domačem in tujih trgih ter na drugih osnovah, določenih z zakonom. Poslovni izid Pošte je ustvarjeni dohodek oziroma dobiček ali izguba.

Sredstva za opravljanje poštne dejavnosti se zagotavljajo:

- s prihodki, pridobljenimi z opravljanjem poštnih in drugih storitev,
- iz proračuna,
- iz sredstev domačih in tujih vlagateljev,
- s posojili,
- iz drugih sredstev, pridobljenih v skladu z zakonom.

#### *VPLIV FINANČNO-GOSPODARSKE KRIZE NA POŠTO SLOVENIJE*

V letu 2009 bodo zaradi krize prihodki in dobiček nekoliko nižji, vendar še vedno nad pričakovanji, hkrati pa bo tudi močno povečano investicijsko vlaganje. Navkljub temu pa poslovodstvo in zaposleni aktivno nadzirajo stroške in zmanjšujejo izdatke. Eden od prvih ukrepov je bilo tako znižanje osebnih prejemkov poslovodstva in sejin članov nadzornega sveta. Poslovanje v letu 2009 v obdobju januar–februar je bilo v skladu s predlaganimi poslovnimi načrti. Kriza je razlog za odpoved napovedanih zimskih športnih iger, v katerih tekmujejo delavci pošte, in letnih športnih iger.

#### **4.1.1 Sodelovanje delavcev pri upravljanju**

Delavci sodelujejo pri upravljanju družbe tako, da:

- so neposredno obveščani na delovnih sestankih, z okrožnicami, z Uradnim glasilom Pošte Slovenije in glasilom Poštni razgledi,
- dajejo pobude, predloge in mnenja in imajo pravico do odgovora nanje,
- so obveščani prek sveta delavcev in prek sveta delavcev dajejo predloge in mnenja, zahtevajo skupno posvetovanje ter soodločajo o določenih vprašanjih v skladu z zakonom.

Delavci uresničujejo svoje pravice iz sodelovanja pri upravljanju družbe prek sveta delavcev in prek svojih predstavnikov v nadzornem svetu. Med sabo izvolijo svet delavcev. Pri upravljanju družbe sodelujejo tudi preko sindikata. Generalni direktor je dolžan zagotoviti pogoje za delovanje sindikata v skladu z veljavno splošno zakonodajo, ki ureja to področje, in Pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo (Priročnik za pismonoše, 2007, str. 17).

#### **4.1.2 Sodelovanje s sindikatom**

V Pošti Slovenije je organizirana Konferenca sindikatov, v katero so vključeni sindikati, organizirani v posameznih poslovnih enotah. Vsaka poslovna enota na Pošti Slovenije ima v Konferenci sindikatov po enega predstavnika, razen poslovne enote Koper. Pošta in Konferenca sindikatov imata sklenjeno pogodbo o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo, v kateri so določene medsebojne pravice in obveznosti za delo sindikatov.

Sodelovanje Pošte in Konference sindikatov poteka prek poslovodstva oziroma osebe, ki jo poslovodstvo pooblasti v PE oziroma strokovnih službah Pošte, in predsednika Konference sindikatov oziroma predsednika sindikata v poslovnih enotah. Obe stranki lahko kadarkoli zahtevata sestanek pristojnih predstavnikov, ki mora biti organiziran praviloma v roku treh dni od dane pobude. Če sestanek brez upravičenih razlogov odkloni predstavnik Pošte, se šteje, da Pošta noče obravnavati stališč in mnenj sindikata. Če sestanek odkloni sindikalni zaupnik, mora Pošta o tem obvestiti Konferenco sindikatov.

Pošta je dolžna v skladu z zakonom obveščati sindikat o sejah organov družbe, kadar se obravnavajo vprašanja o letnih in večletnih planih družbe, ter omogočiti dostop do podatkov, ki so pomembni za materialni, socialni in delovni položaj članov sindikata oziroma zaposlenih delavcev pri delodajalcu, zunanjim sindikalnim predstavnikom oziroma povabljenim neodvisnim strokovnjakom, ki jih angažira sindikat, na podlagi vnaprejšnjega dogovora z generalnim direktorjem Pošte. Sindikatu je potrebno tudi zagotoviti svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

Pošta je prav tako dolžna v skladu z zakonom sindikat obveščati:

- razlogih za prenehanje pravic,

- razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev,
- razporeditvi delovnega časa,
- odločitvi o disciplinski odgovornosti (Uradno glasilo Pošte Slovenije, 2005, str. 29).

Pošta se je dolžna v skladu z zakonom s sindikatom posvetovati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev in pred uvedbo nočnega dela, če pa se nočno delo redno opravlja, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter o socialnih ukrepih. Pošta mora prav tako sindikatu posredovati v mnenje predloge splošnih aktov, s katerimi določa organizacijo dela ali obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti. Pošta je dolžna na zahtevo delavca sindikat seznaniti o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in o uvedbi disciplinskega postopka in kršitvi.

Pošta ima sklenjen poseben dogovor s Konferenco sindikatov in nudi sindikatu:

- tehnično izvedbo obračuna in plačevanje članarine sindikatom in blagajni vzajemne pomoči za člane sindikata,
- obračun drugih odplačil, ki jih imajo zaposleni (krediti, plačila zavarovanj, vračilo posojil blagajni vzajemne pomoči, članarine za društva, v katerih delujejo delavci Pošte in so navedene v pogodbi s Telekomom) (Uradno glasilo Pošte Slovenije, 2005, str. 29).

Za delo sindikatov zagotavlja Pošta sindikalnim zaupnikom za opravljanje sindikalnih funkcij:

- eno plačano uro letno za vsakega člana sindikata, vendar ne manj kot 60 ur, ter pol ure za vsakega od preostalih zaposlenih delavcev. V tako določeno število ur se ne všteva sodelovanje sindikalnih zaupnikov v organih sindikalnih central in v organih sindikatov dejavnosti na višjih nivojih;
- tri plačane delovne dni letno za usposabljanje sindikalnih zaupnikov;
- prostorske pogoje za delo sindikatov, njihovih organov in sindikalnih zaupnikov.

Seznam pripadajočih ur za sindikalno delo se izdela po poslovnih enotah na stanje zaposlenih vsako leto na dan 31. decembra in se uporablja za naslednje koledarsko leto. Če prevzame sindikat dodatne naloge, ki se ne nanašajo samo na interese članstva (šport, rekreacija, počitniške kapacitete), se mu priznajo dodatne ure, vendar je za to potreben dogovor med generalnim direktorjem in Konferenco sindikatov.

Konferenca sindikatov predloži Pošti seznam delavcev, ki opravljajo funkcijo pooblaščenega zaupnika v Pošti. Sindikalni zaupnik pridobi status pooblaščenega predstavnika sindikata z dnem, ko je vodstvu Pošte vročen pisni seznam o pomenski

določitvi sindikalnih zaupnikov ter številu pripadajočih plačanih ur za njihovo sindikalno delo. Sindikalnim zaupnikom mora biti izdano tudi ustrezno pisno pooblastilo posameznega sindikata Pošte oziroma poslovnih enot.

Sindikalni zaupnik je pooblaščen predstavnik sindikatov Pošte pri uresničevanju sindikalnega varstva pravic in interesov delavcev. Sindikalni zaupnik zaradi sindikalne dejavnosti uživa imuniteto. Zaradi njegove sindikalne aktivnosti, če seveda ravna v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami in splošnimi akti, ga ni mogoče brez soglasja sindikata prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu oziroma uvrstiti med presežke. Prav tako mu ni mogoče znižati plače brez soglasja sindikata ali začeti zoper njega disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden oziroma podrejen položaj. Imuniteta sindikalnega zaupnika traja še eno leto po prenehanju funkcije. Sindikalni zaupnik ima poleg pravic, opredeljenih z zakonom in Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti, še pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz Pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo. Njegova dolžnost je seznaniti delavce z aktivnostmi sindikatov, v Pošti organizirati razprave o aktivnostih sindikatov ter seznaniti delavce z vsebino in uresničevanjem Pogodbe o zagotavljanju pogojev za sindikalno delo.

*Pravice sindikalnega zaupnika so:*

- zahtevati od pristojnih služb in delavcev podatke, ki jih potrebuje za učinkovito izvajanje nalog sindikata,
- zahtevati, da ga pristojni vodilni delavec Pošte sprejme na razgovor v zvezi z varstvom pravic delavcev,
- zahtevati, da se pristojni vodilni delavci in organi z njim posvetujejo pred sprejetjem odločitve o pravicah in dolžnostih delavcev v vseh tistih primerih, za katere je tako vnaprej določeno z zakonom ali kolektivno pogodbo,
- zahtevati, da pristojni vodilni delavci in organi obravnavajo vse njegove pobude in predloge glede varstva delavskih pravic in ga o svojih stališčih in sklepih obvestijo,
- zahtevati začetek postopka za ugotavljanje odgovornosti pristojnih delavcev zaradi kršenja delavskih pravic,
- zahtevati ukrepanje za odpravo kršitev pravic iz delovnega razmerja pri zunanjih institucijah Republike Slovenije,
- organizirati sodelovanje višjih oblik organiziranja sindikata zaradi reševanja problematike v zvezi s pravicami iz dela in po delu,
- zahtevati pisne obrazložitve, zakaj mnenja, predlogi in stališča niso bili upoštevani (Uradno glasilo Pošte Slovenije, 2005, str. 28).

#### **4.1.3 Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti**

Spremembe in dopolnitve Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti so pričele veljati 26. avgusta 2008. Podpisane so bile na delodajalski strani s strani Združenja delodajalcev Slovenije in Združenja za promet in zveze pri GZS, na

delojemalski strani pa s strani Sindikata prometa in zvez – ZSSS (vsi so podpisniki prej veljavne pogodbe). Pogodba je sklenjena za določen čas štirih let.

Kolektivna pogodba poleg uskladitve nekaterih členov s spremembami Zakona o delovnih razmerij in z Zakonom o kolektivnih pogodbah prinaša spremembe predvsem pri določanju dodatnih dni dopusta (dopusta je manj) in v zvezi z izrabo dopusta (delodajalec ni več dolžan pripraviti plana izrabe dopustov). Namesto izhodiščnih plač so določene najnižje osnovne plače po tarifnih razredih, v tarifni prilogi pa je dogovorjen način njihovega usklajevanja.

## **4.2 PREDSTAVITEV SINDIKATOV POŠTE SLOVENIJE**

V nadaljevanju bodo predstavljeni sindikati, v katere se lahko včlanijo delavci Pošte Slovenije, njihove značilnosti, namen ustanovitve, cilji, kaj jim je skupnega in po čem se razlikujejo. Sindikati so vključeni v Konferenco sindikatov. Sestavljena je bila tako, da je imel sindikat vsake poslovne enote v njej po enega svojega predstavnika. Sedem sindikatov poslovnih enot je pod okriljem SDPZ koprski del je bil pod okriljem KS 90. KS 90 so pred kratkim izstopili iz Konference sindikatov. SPD KS90 so predlagali oblikovanje koordinacije sindikatov na Pošti Slovenije, vendar SDPZ (Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije) meni, da tak organ nima pravne subjektivitete, zato naj delo nadaljuje Konferenca sindikatov v Pošti Slovenije.

### **4.2.1 Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije**

Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije (v nadaljevanju SDPZ) so ustanovili delavci v dejavnosti prometa in zvez v Republiki Sloveniji. Je samostojna prostovoljna demokratična nadstrankarska interesna organizacija, v katero se lahko včlanjujejo delavci, zaposleni v dejavnosti prometa in zvez, zato da bi v njej na organiziran način izražali in uresničevali svoje posamezne in skupne interese ter uveljavljali in varovali svoj ekonomski, materialni in socialni položaj ter pravice delavcev in članov SDPZ. SDPZ deluje samostojno in neodvisno na podlagi lastnega programa in statuta ter skupno dogovorjenega programa in statuta Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, katere član je. Deluje po načelih solidarnosti. SDPZ Slovenije je nacionalna stanovsko-interesna organizacija delavcev, organizirana po delovno proizvodnem načelu in teritorialnem načelu.

Temeljni obliki delovanja in organiziranosti sindikata sta:

- sindikat v družbi in
- sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije.

*V SDPZ se lahko včlanijo delavci iz družb, ki opravljajo naslednje dejavnosti kot pretežne dejavnosti:*

- KOPENSKI PROMET, CEVOVODNI TRANSPORT,

- železniški promet,
- drugi kopenski promet,
- cevovodni transport;
- VODNI PROMET:
- pomorski promet,
- promet po rekah, jezerih, prekopih;
- ZRAČNI PROMET:
- zračni promet na rednih linijah,
- izredni zračni promet;
- POMOŽNE PROMETNE DEJAVNOSTI, STORITVE POTOVALNIH IN TURISTIČNIH ORGANIZACIJ:
- prekladanje, skladiščenje,
- druge pomožne dejavnosti v prometu,
- storitve potovalnih agencij in organizatorjev potovanj, s turizmom povezane dejavnosti, d.n.,
- dejavnost drugih prometnih agencij;
- POŠTNE IN TELEKOMUNIKACIJSKE STORITVE:
- poštne in kurirske storitve,
- gradnja cest, železniških prog, letališč, športnih objektov (v delu, ki zajema urejanje in vzdrževanje javnih cest in poti ter površin za pešce) (Statut SDPZ, 7. člen).

SDPZ je reprezentativna sindikalna organizacija na republiškem nivoju za dejavnost po Standardni klasifikaciji dejavnosti. Na takšen način so tudi razvrščeni delodajalci, zato se delavci včlanijo v tisti sindikat dejavnosti, ki bo na podlagi reprezentativnosti vplival na odločitve in uveljavljanje pravic iz kolektivne pogodbe dejavnosti.

#### *Športnorekreativna dejavnost*

SDPZ imajo organizirano športnorekreativno dejavnost. Enkrat letno se organizirajo športne igre za člane v različnih disciplinah. Prvouvrščene ekipe iz teh tekmovanj nato sodelujejo na športnih igrah ZSSS.

*Informiranje članov* poteka preko glasila Delavska enotnost, ki jo izdaja ZSSS vsak petek, preko spletne strani in obvestil na oglasnih deskah po poštah.

#### *Aktivnosti*

SDPZ sodeluje na vseh organiziranih protestnih shodih doma kakor tudi na demonstracijah, ki jih organizira Evropska konfederacija sindikatov. Po vstopu v EU so te aktivnosti še večje.

#### *Dosežki sindikata na področju poštne dejavnosti:*

- obračunavanje in poračunavanje napredovanj za ca. 800 zaposlenih,
- regres za letni dopust v višini 70 % povprečne plače,
- izplačilo 13. plače in božičnice,
- izplačevanje dodatka za delo ob sobotah v višini 25 % od osnove,
- plačevanje dodatnega pokojninskega zavarovanja vsem delavcem,



- izplačilo razlike premalo izplačanih mednarodnih dnevnic 17 voznikom Poštnega logističnega centra Ljubljana (9. 4. 2009).

*Zahteve sindikata na področju poštne dejavnosti:*

- dodatno zaposlovanje v poštnih centrih in na področjih dela pismonoš,
- dvig plač najmanj za stopnjo inflacije.

#### **4.2.2 NSS, Podružnica PE PLC Maribor**

NSS, Podružnica PE PLC Maribor, je samostojna prostovoljna demokratična nadstrankarska interesna organizacija, v katero se lahko včlanijo delavci, zaposleni v Pošti Slovenije. Njen namen je uveljavljati interese svojih članov. Je sindikat, ki so ga ustanovili delavci Poštnega logističnega centra Maribor (v nadaljevanju: poštni center) dne 5. 4. 1999 v Mariboru. Prvotno je bilo mišljeno delovanje sindikata znotraj poštne centra, ker pa je ta nedeljivo povezan z ostalimi poštnimi enotami, se je delovni krog razširil na vso Poslovno enoto Maribor, sedež pa je v poštnem centru. Sindikat je nereprezentativen.

NSS, Podružnica PE PLC Maribor, deluje samostojno in neodvisno na podlagi lastnega programa in statuta ter skupno dogovorjenega programa in statuta Neodvisnega sindikata Slovenije, katerega član je. Osnovni razlog za ustanovitev podružnice je bil, da so se delavci počutili pri reševanju problemov na delovnem mestu prepuščeni sami sebi. Menili so, da delujoči sindikat na Pošti ni imel posluha za njihove probleme in je pozabil na bistvo svojega obstoja. Delavcem je bilo znano, da posameznik v boju z organizacijo oziroma družbo v večini primerov ni uspešen. Zato je postal njihov slogan »*Moč sindikata je v članih!*«. Delujejo po politiki majhnih korakov in se zavzemajo za postopno doseganje kompromisov med delodajalci in delojemalci. Svojim članom nudijo brezplačno pravno svetovanje in pravno pomoč ter varstvo v sporih iz delovnega razmerja, delavci pa se lahko včlanijo tudi v blagajno vzajemne pomoči.

*Aktivnosti*

- Člani sindikata so se udeležili protiglobalizacijskega protesta v Goeteborgu.
- Ugodno rešen disciplinski postopek.
- Zdravniški pregledi za delavce, ki delajo ponoči.
- RTV so prosili za formalnopravno rešitev statusa radijskih sprejemnikov v poštnih enotah.
- Delodajalca so opozorili na neurejen delovni čas poštnih delavcev v prometu.
- Skupaj s Sindikatom prometa in zvez in svetom delavcem so nastopili proti neurejenim in neustreznim odnosom med nadrejenimi in podrejenimi v Poslovni enoti Maribor.

*Informiranje članov* poteka prek obvestil na oglasni deski v PLC Maribor in s pošiljanjem vabil članom na domači naslov.

*Problemi, na katere so opozorili delodajalca:*

- malica šele po sedmih urah dela oz. neurejena prehrana in prostori za prehrano,
- neurejen delovni čas,
- neustrezni delovni prostori poleti in pozimi (hlajenje in gretje prostorov),
- »policijski« način reševanja problemov,
- neučinkovita in neobjektivna stimulacija,
- nezainteresiranost za izboljšave delovnega procesa in inovacije v njem,
- preobremenjenost delavcev glede na obseg dela,
- aroganten in podcenjevalen odnos nadrejenih do delavcev.

#### **4.2.3 Sindikat poštnih delavcev – KS 90**

Začetki Sindikata poštnih delavcev – KS 90 (v nadaljevanju SPD KS 90) segajo v konec leta 2007, ko so se delavci Pošte Slovenije spoznali na spletnih forumih in blogih. Med zaposlenimi je vladalo veliko nezadovoljstvo glede delovnih razmer in pogojev dela, zato so menili, da je potrebna temeljita sprememba na področju zaščite delavskih pravic delavcev Pošte Slovenije. V glasilu sindikata je bilo zapisano, da so nastali zaradi nezadovoljstva zaposlenih nad razmerami na Pošti, torej posledično tudi zaradi nezadovoljstva nad načinom delovanja sindikatov na Pošti preko Konference sindikatov. Počasi, vendar vztrajno so se začeli povezovati in organizirati. V zelo kratkem času je število članov hitro naraslo. Člani so delavci z vseh PE Pošte Slovenije. Sindikat poštnih delavcev – KS 90 je enoten sindikat na nivoju celotne Pošte Slovenije. Je demokratična, nestrankarska interesna organizacija s sedežem v Kopru, v katero se prostovoljno vključujejo delavci, ki so zaposleni za določen ali nedoločen čas na Pošti Slovenije d.o.o. Sindikat poštnih delavcev – KS 90 je član Konfederacije sindikatov 90 Slovenije.

*Namen ustanovitve*

Ustanovil se je z namenom, da bo to sindikat celotne Pošte Slovenije, ki ga bodo vodili delavci in bo služil delavcem.

*Od delodajalca so zahtevali:*

- dvig plač zaposlenim – ne samo uskladitev z inflacijo, ampak dejanski dvig;
- povečanje produktivnosti brez ustvarjanja žrtev;
- udeležbo vseh delavcev pri pravični delitvi dobička;
- novo sistematizacijo in reorganizacijo delovnih mest, ki ne bo v škodo delavcem;
- dvig količnika pismonošem z 1,77 na 2,06;
- zaposlovanje novih delavcev;
- ureditev delovnih razmer;
- ureditev normiranja;
- novo kolektivno pogodbo.

*Informiranje članov* poteka preko spletne strani, obvestil na oglasnih deskah po poštah in glasila Trobilo, ki izhaja mesečno.

#### *Aktivnosti*

Organizirali so protestni shod 25. junija 2008 v Mariboru, na katerega so bili povabljeni delavci in delavke Pošte Slovenije d.o.o. Organiziran je bil v znak podpore zahtevam, ki so bile posredovane generalnemu direktorju.

### **4.3 TEMELJNE NALOGE SINDIKATOV POŠTE SLOVENIJE**

#### *Temeljne naloge SDPZ so:*

- združevanje zaposlenih znotraj posamezne dejavnosti s ciljem skupnega delovanja;
- usklajevanje in uveljavljanje skupnih interesov na ravni države, območja in družbe;
- uresničevanje programskih smernic, sklepov in stališč kongresa in drugih organov SDPZ;
- uveljavljanje dostojnega plačila za delo in udeležbe delavcev pri dobičku;
- uveljavljanje zdravih in varnih delovnih pogojev in delovnega okolja delavcev;
- uveljavljanje in varovanje pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju in soodločanju v družbah;
- uveljavljanje pravice dela in svobodne izbire zaposlitve za vse pod enakimi pogoji;
- uveljavljanje interesov in zahtev članov v zvezi z njihovim ekonomskim in socialnim položajem;
- varovanje delovne in osebne nedotakljivosti in integritete sindikalnih zaupnikov in članov;
- uveljavljanje enakih možnosti obeh spolov in sorazmerne zastopanosti žensk, mladih, invalidov in drugih v organih SDPZ;
- izobraževanje sindikalnih zaupnikov in članov za sindikalno delo;
- zagotavljanje brezplačne pravne pomoči članom pri varovanju pravic iz dela in delovnega razmerja;
- razvijanje in izvajanje vseh oblik sindikalnega boja, vključno s splošno stavko v dejavnostih SDPZ;
- sodelovanje in usklajevanje skupnih aktivnosti z drugimi sindikati (Statut SDPZ, 3. člen).

#### *Temeljne naloge NSS, Podružnice PE PLC Maribor, so:*

- uveljavljanje ustreznih plač zaposlenih po sprejetih predpisih in normativih;
- materialna pomoč socialno ogroženim, bolnikom, invalidom, otrokom zaposlenih ...;
- varovanje pravic iz delovnega razmerja;
- zastopanje zaposlenih pri uveljavljanju pravic iz delovnega razmerja;
- nadzor in uveljavljanje ustreznih delovnih norm in standardov;
- uveljavljanje ustreznega delovnega časa;

- uveljavljanje ustrezne zaščite pri delu;
- uveljavljanje primernih delovnih pogojev;
- uveljavljanje primernih odškodnin za poškodbe pri delu oziroma poklicne bolezni;
- uveljavljanje primernih odpravnin;
- sodelovanje v disciplinskih postopkih;
- predlaganje zaposlenih v ustrezne organe podjetja oziroma organizacije (Statut podružnice NSS, 1. člen).

*Temeljne naloge Sindikata poštnih delavcev – KS 90 so:*

- sklepanje kolektivne pogodbe s Pošto Slovenije d.o.o. in nadziranje njenega izvajanja;
- soodločanje o vseh pomembnih vprašanjih, ki zadevajo člane sindikata pri delodajalcu;
- zaščita pravic delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja;
- prizadevanje za izboljšanje materialnega in socialnega položaja članov;
- zavzemanje za varne in zdravju primerne delovne pogoje;
- vzpodbujanje in razvijanje vzajemnosti in solidarnosti med člani;
- uresničevanje drugih interesov članov na podlagi operativnih programov;
- razvijanje socialnega partnerstva z delodajalci;
- informiranje članov o aktivnostih sindikata (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 5. člen).

#### **4.4 ČLANSTVO V SINDIKATU**

Član sindikata lahko postane vsaka oseba, ki je zaposlena za določen ali nedoločen čas na Pošti Slovenije d.o.o. Včlani se tako, da izpolni pristopno izjavo in s tem pridobi člansko izkaznico. Član pridobi pravice in ugodnosti po šestih mesecih članstva in rednega plačevanja članarine. Član enega sindikata ne more biti član drugega sindikata v podjetju.

*SDPZ nudi svojim članom ugodnosti, ki so:*

- denarna pomoč v primeru prisilne poravnave ali stečaja ter naravne nesreče;
- denarna pomoč iz namenskih skladov v primeru stavke, ki jo organizira SDPZ;
- kolektivno nezgodno zavarovanje za primer smrti ali invalidnosti;
- dodatno izobraževanje in usposabljanje za sindikalno delo;
- članstvo v sindikalni hranilnici;
- letovanje v objektih sindikalnega turizma;
- možnost sodelovanja v sindikalni, kulturni in rekreativni dejavnosti;
- kartica ugodnosti za cenejše nakupe in storitve (Statut SDPZ, 12. člen).

## **4.5 ORGANI SINDIKATA**

### **4.5.1 Organi SDPZ Slovenije**

Organi SDPZ Slovenije so:

- skupščina;
- republiški odbor;
- predsednik;
- generalni sekretar;
- izvršni odbor;
- nadzorni odbor (Statut SDPZ, 34. člen).

#### *SKUPŠČINA*

Skupščina je najvišji organ SDPZ Slovenije. Sestaja se vsako peto leto na programsko-volilni seji in vsako leto na letni seji. Skupščino SDPZ Slovenije sklicuje Republiški odbor SDPZ, ki s sklepom o sklicu določi datum in kraj skupščine, skupno število delegatov skupščine in kriterije za izvolitev delegatov. Delegati skupščine so po statusu člani Republiškega in Nadzornega odbora SDPZ Slovenije. Večino vseh delegatov skupščine morajo sestavljati izvoljeni delegati. V enakem sestavu kot programsko-volilno sejo skupščine republiški odbor sklicuje letne seje skupščine SDPZ Slovenije. Letna seja mora biti sklicana najmanj 30 dni pred sejo (Statut SDPZ, 35. člen).

#### *IZREDNA SKUPŠČINA*

Za obravnavo pomembnejših vprašanj ekonomskega, socialnega, materialnega in pravnega položaja članov SDPZ ali pomembnejših vprašanj razvoja dejavnosti prometa in zvez lahko Republiški odbor SDPZ Slovenije skliče izredno skupščino. Skliče jo na lastno pobudo ali na pobudo ene tretjine sindikatov družb oziroma na pobudo kateregakoli odbora dejavnosti SDPZ. Rok sklica, kraj izredne skupščine in njena sestava se prilagodijo razmeram oz. potrebam (Statut SDPZ, 37. člen).

#### *REPUBLIŠKI ODBOR*

Republiški odbor SDPZ Slovenije je najvišji stalni organ SDPZ med dvema skupščinama. Člani republiškega odbora so predsednik, podpredsednik in generalni sekretar SDPZ, predsedniki odborov dejavnosti, ki delujejo v republiškem odboru, predsedniki območnih odborov SDPZ ter predsedniki sindikatov družb z 200 ali več člani. Mandat članov republiškega odbora je pet let (Statut SDPZ, 38. člen). Število članov republiškega odbora je spremenljivo. Republiški odbor potrdi mandate predsednikom odborov dejavnosti in območnih odborov SDPZ na prvi seji po njihovi izvolitvi. Republiški odbor potrdi mandate predsednikom družb z 200 ali več člani na svoji konstitutivni seji, mandate predsednikov sindikatov družb, ki v času mandata republiškega odbora izpolnijo pogoj 200 članov, pa na prvi seji po izpolnitvi pogoja. Če se število članov sindikata v družbi zniža pod 200, predsednik takega sindikata družbe ostane član republiškega odbora do konca mandata. Mandat članov

republiškega odbora je enak mandatu republiškega odbora kot celote (Statut SDPZ, 39. člen). Republiški odbor deluje na podlagi programskih usmeritev, ki jih sprejme skupščina SDPZ Slovenije.

#### *PREDSIEDNIK*

Predsednik SDPZ Slovenije predstavlja SDPZ in je hkrati predsednik Republiškega odbora SDPZ Slovenije in njegovega izvršnega odbora. Predsednik opravlja funkcijo nepoklicno. Sklicuje in vodi seje republiškega odbora in njegovega izvršnega odbora. Predsednik SDPZ Slovenije ima mandatno dobo pet let in je lahko ponovno izvoljen. Lahko je tudi razrešen, če mu letna skupščina SDPZ Slovenije izreče nezaupnico. O razrešitvi se lahko odloča že na isti seji skupščine SDPZ Slovenije. Hkrati z razrešitvijo mora skupščina začeti postopek izvolitve novega predsednika. Do izvolitve novega predsednika opravlja njegove naloge podpredsednik SDPZ Slovenije. Predsednik je lahko le delavec, ki je v delovnem razmerju pri delodajalcu, ki opravlja dejavnost na področju prometa in zvez. Predsednika SDPZ Slovenije v času njegove odsotnosti nadomešča podpredsednik z vsemi pooblastili (Statut SDPZ, 41. člen).

#### *GENERALNI SEKRETAR*

Generalni sekretar SDPZ Slovenije zastopa SDPZ Slovenije pred državnimi organi in organizacijami ter drugimi interesnimi oziroma nevladnimi organizacijami na ravni države. Generalni sekretar organizira delovanje organov SDPZ in je odgovoren za izvajanje njihovih odločitev, razen če nadzorni odbor ne odloči drugače, ter usklajuje delo odborov dejavnosti in območnih odborov ter opravlja druge naloge na organizacijskem in kadrovskem področju v skladu z določbami tega statuta, drugih aktov SDPZ in sklepi republiškega odbora. Generalni sekretar je odredbodajalec finančnega načrta SDPZ Slovenije in je odgovoren za finančno in materialno poslovanje SDPZ Slovenije. Samostojno opravlja svoje naloge in je za svoje delo odgovoren skupščini in republiškemu odboru (Statut SDPZ, 42. člen). Svojo funkcijo opravlja profesionalno, svoje pravice iz delovnega razmerja pa uresničuje v SDPZ Slovenije v skladu z akti, ki v SDPZ urejajo delovna razmerja, in v skladu s sklenjeno pogodbo o zaposlitvi. Generalni sekretar je lahko oseba, ki ima najmanj višješolsko (visokošolsko) strokovno izobrazbo družboslovne smeri in večletne delovne izkušnje v sindikatu. Generalni sekretar je izvoljen za petletni mandat in je lahko ponovno izvoljen (Statut SDPZ, 43. člen).

#### *IZVRŠNI ODBOR REPUBLIŠKEGA ODBORA*

Izvršni odbor republiškega odbora je izvršilni organ Republiškega odbora SDPZ Slovenije, kateremu je tudi odgovoren za svoje delo. Izvršni odbor republiškega odbora sestavljajo predsednik, podpredsednik in generalni sekretar SDPZ Slovenije in predsedniki odborov dejavnosti (Statut SDPZ, 45. člen).

#### *ODBORI DEJAVNOSTI*

Odbori dejavnosti so oblika delovanja republiškega odbora. Republiški odbor ustanovi odbore dejavnosti s sklepom, s katerim določi področje dela posameznega odbora, njihove naloge in njihovo sestavo. Mandat članov odborov dejavnosti je enak mandatu republiškega odbora. Odbori posameznih dejavnosti v prometu in zvezah

samostojno obravnavajo vse tiste zadeve, ki so specifične za določeno dejavnost. Sodelujejo v pogajanjih za sklenitev kolektivnih pogodb v dejavnosti prometa in zvez in spremljajo izvajanje le-teh. Obravnavajo gradiva za sprejem zakonskih ali podzakonskih aktov, pomembnih za določeno dejavnost, in sprejemajo stališča za oblikovanje sklepov na republiškem odboru. Člani odborov dejavnosti so predsedniki sindikatov družb in drugih oblik poslovnega organiziranja. Predsednika odbora izvolijo člani odbora iz svoje sredine na konstitutivni seji odbora, ki jo skliče predsednik SDPZ (Statut SDPZ, 46. člen).

#### *NADZORNI ODBOR*

Nadzorni odbor SDPZ Slovenije spremlja in nadzira zbiranje in namensko porabo članarine ter finančno in materialno poslovanje republiškega in območnih odborov SDPZ Slovenije, po potrebi v primeru suma večjih nepravilnosti pa tudi v sindikatih družb. Nadzorni odbor spremlja in ugotavlja skladnost porabe sredstev s finančnim načrtom republiškega in območnih odborov SDPZ, nudi strokovno in drugo pomoč sindikatom družb, poroča skupščini SDPZ o svojem delu in ugotovitvah ter daje mnenje republiškemu odboru k predlogu zaključnega računa. Nadzorni odbor šteje tri člane in tri namestnike. Predsednika izvolijo člani nadzornega odbora na svoji prvi seji po izvolitvi. Na sejah deluje vedno v polni sestavi (predsednik in dva člana oziroma namestnika) (Statut SDPZ, 47. člen).

### **4.5.2 Organi NSS, Podružnice PE PLC Maribor**

Organi NSS, Podružnice PE PLC Maribor, so:

- skupščina;
- predsedstvo;
- nadzorni odbor;
- statutarna komisija (Statut podružnice NSS, 8. člen).

#### *SKUPŠČINA*

Skupščina je najvišji organ. Zaseda najmanj enkrat letno ali po potrebi. Sklicuje jo predsedstvo podružnice ali najmanj ena četrtina njenih članov. Vsak član podružnice ima pravico prisostvovati na skupščini in glasovati na njej. Skupščina sprejema odločitve praviloma z javnim glasovanjem. Odločitev je sprejeta, če je zanjo glasovala večina prisotnih članov (Statut podružnice NSS, 9. člen).

#### *PREDSIEDSTVO*

Predsedstvo je strokovno-izvršilni organ skupščine in ima neparno sestavo. Člani predsedstva so voljeni na skupščini. Predsednika, podpredsednika, tajnika in druge funkcije v predsedstvu izvolijo člani predsedstva (Statut podružnice NSS, 10. člen).

#### *NADZORNI ODBOR*

Nadzorni odbor ima najmanj tri člane, ki izvolijo svojega predsednika. Člane nadzornega odbora izvoli skupščina. Nadzoruje finančno-materialno poslovanje

podružnice in sprejme tudi svoj pravilnik. O svojem delu in ugotovitvah poroča skupščini in drugim telesom podružnice in po potrebi organom NSS (Statut podružnice NSS, 11. člen).

#### *STATUTARNA KOMISIJA*

Statutarna komisija ima najmanj tri člane, ki izvolijo svojega predsednika. Člane statutarne komisije izvoli skupščina. Njene naloge so, da nadzoruje skladnost delovanja organov podružnice s statutom in programom podružnice ter odloča o pritožbah članov zoper odločitve organov. Sprejme tudi svoj pravilnik. O svojem delu in ugotovitvah poroča skupščini in telesom podružnice in v primeru potreb tudi NSS (Statut podružnice NSS, 12. člen).

Statutarna komisija in nadzorni odbor se lahko združita v eno telo, vendar mora imeti to telo najmanj tri člane. Zanje veljajo enaka pravila kot za vsakega posebej (Statut podružnice NSS, 13. člen).

### **4.5.3 Organi Sindikata poštnih delavcev – KS 90**

Organi Sindikata poštnih delavcev – KS 90 so:

- zbor članov sindikalne podružnice;
- svet zaupnikov sindikalne podružnice;
- svet sindikata (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 12. člen).

#### *ZBOR ČLANOV SINDIKALNE PODRUŽNICE*

Sindikalno podružnico sestavljajo člani Sindikata poštnih delavcev – KS 90 iz poslovne enote. Zbor članov v podružnici Sindikata poštnih delavcev – KS 90 se, praviloma najmanj enkrat letno, sklicuje v skladu s kolektivno pogodbo in Dogovorom o zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata. Zbor članov podružnice se lahko izpelje tudi v obliki delnih članskih sestankov po posameznih poštah znotraj podružnice. Na zboru člani izvolijo ali imenujejo svoje sindikalne zaupnike, se seznanijo z aktivnostmi sveta zaupnikov sindikalne podružnice in sveta sindikata, ocenijo delo in uspešnost svojih sindikalnih zaupnikov, sveta sindikalne podružnice in sveta Sindikata poštnih delavcev – KS 90 ter izrazijo svoje predloge in pobude v zvezi z vprašanji, ki zadevajo sindikalno delovanje in delovnopравни položaj delavcev pri delodajalcu (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 14. člen).

#### *SVET ZAUPNIKOV SINDIKALNE PODRUŽNICE*

Svet zaupnikov sindikalne podružnice tvorijo sindikalni zaupniki iz podružnice, ki jih za 4-letno mandatno obdobje izvolijo ali imenujejo člani na zboru članov sindikalne podružnice, delnih zbora članov sindikalne podružnice ali z osebnim izjavljanjem po pošti. Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo (imuniteto), se določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v podjetniški kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom. Pri določanju števila sindikalnih zaupnikov posamezne sindikalne podružnice oziroma poslovne enote družbe je potrebno upoštevati



organiziranost delovnega procesa, dislociranost, pa tudi število članov (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 15. člen).

Mandat sindikalnih zaupnikov in sindikalnih poverjenikov je štiri leta, z možnostjo ponovne izvolitve ali imenovanja. Praviloma enkrat letno, po potrebi pa tudi na krajši rok, člani sindikalne podružnice na zboru članov sindikalne podružnice ali na delnih zborih članov sindikalne podružnice, na pobudo sveta zaupnikov sindikalne podružnice ali članov, opravijo tajno glasovanje o zaupnici sindikalnim zaupnikom (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 19. člen).

#### *SVET SINDIKATA*

Svet sindikata sestavljajo predsedniki sindikalnih podružnic in po en sindikalni zaupnik iz vsake sindikalne podružnice (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 20. člen).

*Predsednika sindikata* izvoli svet sindikata izmed članov sveta. Kandidat je izvoljen, če je zanj glasovala več kot polovica vseh članov. Če sta kandidata dva ali več, je izvoljen kandidat, ki dobi največ glasov. Mandat predsednika je štiri (4) leta z možnostjo ponovne izvolitve. Predsednik je lahko predčasno razrešen, če se mu izreče nezaupnica oziroma če poda pisni odstop. V tem primeru se izvedejo nadomestne volitve (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 21. člen).

## **4.6 FINANCIRANJE SINDIKATOV**

### **4.6.1 Financiranje Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije**

SDPZ Slovenije financira svojo dejavnost s članarino in drugimi prihodki. Članarina je namenjena za financiranje dejavnosti in akcij organizacij in organov SDPZ. Sredstva članarine niso vračljiva in z njimi samostojno gospodari sindikat. Prihodki, zbrani s članarino, in ostali prihodki so last SDPZ. Članarino plačuje član od svoje (bruto) plače in drugih prejemkov, od katerih se plačuje davke in prispevke, in znaša 1 % (Pravilnik o financiranju in finančno materialnem poslovanju SDPZ, 2003, str. 2).

Sindikat pridobiva prihodke iz deleža članarine, obresti od denarnih sredstev in drugih prihodkov. Dejavnost organizacij in organov SDPZ se financira po načelu samofinanciranja in solidarnosti.

Temeljno načelo financiranja je samofinanciranje. Solidarnost kot oblika in način financiranja temelji na dogovorjeni obveznosti SDPZ, da zagotavlja enake pravice članom sindikata pri nudenju strokovne pomoči in zastopanju članov v postopkih varstva njihovih sindikalnih pravic in pravic iz delovnega razmerja (Pravilnik o financiranju in finančno materialnem poslovanju SDPZ, 2003, str. 1).

Na podlagi Pravilnika o finančno materialnem poslovanju 30 % članarine ostane sindikatu v podjetju, 70 % članarine pa se nameni za financiranje programa in delovanje na vseh ravneh organiziranosti. Članarino zbirajo preko Delavske hranilnice d.d., ki jim zagotavlja pregledno finančno poslovanje. Izpolnjevanje določil pravilnika jim je omogočilo oblikovanje sindikalnega sklada.

#### **4.6.2 Financiranje NSS, Podružnice PE PLC Maribor**

NSS, Podružnica PE PLC Maribor, financira svojo dejavnost izključno s članarino. Članarino plačuje član od svoje (bruto) plače in drugih prejemkov, od katerih se plačuje davke in prispevke, in znaša 1 % bruto mesečne plače. Članarina se deli tako, da 55 % ostane v podružnici, 30 % gre za delovanje predsedstva NSS, 5 % za Solidarnostno stavkovni sklad in 10 % za predsedstvo NSS za opravljanje servisnih storitev predsedstva NSS za podružnico, dokler se ta ne vključi v pristojen območni svet NSS. 55 % mesečne članarine uporablja podružnica v skladu s svojimi nameni in za morebitne pravne stroške, ki bi nastali v primeru dajanja pravne pomoči članom podružnice in pravne potrebe podružnice same.

#### **4.6.3 Financiranje Sindikata poštnih delavcev – KS 90**

Dejavnost sindikata se financira iz članarine in drugih prispevkov članov ter iz ostalih virov v skladu z vsakoletnim finančnim načrtom (Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, 22. člen). Sredstva članarine niso vračljiva in z njimi samostojno gospodari sindikat. Prihodki, zbrani s članarino, in ostali prihodki so last sindikata.

### **4.7 PREDLOGI IN DOSEŽKI SINDIKATOV PRI SPREMEMBI IN DOPOLNITVI KOLEKTIVNE POGODBE ZA POŠTNO IN KURIRSKO DEJAVNOST**

#### *SINDIKAT DELAVCEV PROMETA IN ZVEZ SLOVENIJE*

Zaradi sprememb Zakona o delovnih razmerjih in drugih zakonov ter zaradi neustreznega načina usklajevanja najnižjih osnovnih plač v skladu s podpisano splošno pogodbo na ravni države so v SDPZ leta 2007 predlagali spremembo kolektivne pogodbe dejavnosti. So edini sindikat, ki je podpisal novo kolektivno pogodbo.

DOSEŽKI (pozitivni):

- uskladitev strokovnih nazivov in najnižjih osnovnih plač z izobraževanjem po bolonjskem sistemu;
- povečanje plač (povprečno 120 EUR na leto);

- usklajevanje plač z inflacijo na višji ravni, kot je to določeno s splošno plačno kolektivno pogodbo;
- usklajevanje regresa za letni dopust s stopnjo inflacije.

DOSEŽKI (negativni):

- zmanjšanje dopusta v povprečju za dva dni.

*NSS, PODRUŽNICA PE PLC MARIBOR*, je nereprezentativen sindikat, zato tudi ni sodeloval pri sprejemu nove kolektivne pogodbe.

#### *SINDIKAT POŠTNIH DELAVCEV – KS 90*

V Sindikatu poštних delavcev – KS 90 so delodajalcu predlagali novo kolektivno pogodbo. Predlagali so sledeče spremembe:

- dvig plač za najmanj letno inflacijo;
- dvig osnovne plače in dodatkov;
- dvig povračila za malico;
- plačilo za rznos nenaslovljene direktne pošte;
- povečanje dela plače iz naslova poslovne uspešnosti;
- odobritev dopustov zaposlenim v pisni obliki;
- ureditev normiranja v soglasju s sindikatom;
- evidentiranje ur.

## **5 RAZISKAVA SINDIKALNE DEJAVNOSTI V POŠTI SLOVENIJE**

### **5.1 OPIS RAZISKOVALNEGA PROBLEMA**

V zadnjem letu je moč opaziti nezadovoljstvo med zaposlenimi v Pošti Slovenije. Veliko kritik leti prav na delo sindikatov, predvsem na delo najmočnejšega sindikata, to je SDPZ, iz katerega se je v letu 1999 izpisalo kar nekaj članov iz PLC Maribor in ustanovilo nov sindikat (NSS, Podružnica Maribor), ki ga vodijo delavci. V letih 2007–2008 je med zaposlenimi vladalo veliko nezadovoljstvo glede delovnih razmer in pogojev dela, zato so menili, da je potrebna temeljita sprememba na področju zaščite delavskih pravic delavcev Pošte Slovenije. Tako so delavci ustanovili Sindikat poštnih delavcev – KS 90. V svojem sindikalnem glasilu so zapisali, da je novi sindikat nastal zaradi nezadovoljstva zaposlenih nad razmerami na Pošti, torej posledično tudi zaradi nezadovoljstva nad načinom delovanja SDPZ. V Poštnem logističnem centru Maribor, poslovni enoti Pošte Slovenije, so v sredini letošnjega leta stekle aktivnosti za ustanovitev podružnice sindikata SDPZ. Za ustanovitev podružnice, ki bo imela svojo pravno legitimiteto, so se mnogi člani SDPZ v omenjenem centru odločili zato, da bi njihovi specifični problemi prišli bolj do izraza kot doslej, ko so bili včlanjeni v veliko večjo sindikalno organizacijo z osmimi sindikalnimi skupinami. V Poštnem logističnem centru Maribor je v SDPZ vključenih 182 članov.

### **5.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE**

Namen raziskave je ugotoviti, kaj člani menijo o sindikatu, v katerega so včlanjeni. Cilj raziskave je narediti primerjavo med sindikati, v katere se lahko včlanijo delavci Pošte Slovenije.

### **5.3 METODOLOGIJA RAZISKOVANJA**

V okviru metodologije predstavljam vprašalnik, statistično obdelavo podatkov, omejitve anketiranja in potek raziskave.

#### **5.3.1 Vprašalnik**

Pri raziskavi sindikalne dejavnosti v Pošti Slovenije sem si pomagala z vprašalnikom, ki sem ga sestavila za namen raziskave. Razdeljen je bil med devetdeset delavcev Pošte Slovenije. Vsak sindikat, Sindikat delavcev prometa in zvez, Podružnica PE Maribor (v nadaljevanju SDPZ PE Maribor), Neodvisni sindikat Slovenije, Podružnica

PE PLC Maribor (v nadaljevanju NSS PLC Maribor) in Sindikat poštnih delavcev – KS 90 (v nadaljevanju SPD KS90), je prejel po 30 izvodov vprašalnika. Zaradi lažje primerjave rezultatov sem se odločila, da vprašalnik posredujem članom sindikatov, zaposlenim v Poslovni enoti Maribor in Poštnem logističnem centru Maribor.

V uvodnem delu vprašalnika (priloga 1) sem opredelila namen anketiranja. Sledijo 3 vprašanja, ki se nanašajo na demografske značilnosti anketirancev. Glavni del obsega 25 vprašanj, od tega se jih 8 nanaša na najpomembnejša področja delovanja sindikata, deset vprašanj se nanaša na splošno zadovoljstvo s sindikatom in njegovim delom, zadnjih sedem vprašanj pa se nanaša na doživljanje osebnega zadovoljstva pri delu.

Stopnjo pomembnosti področja delovanja sindikata člani izražajo s pomočjo štiristopenjske lestvice, pri kateri imajo na voljo naslednje možnosti: zelo pomembno, srednje pomembno, nepomembno, ne vem. Pri izražanju zadovoljstva pri delu imajo člani na voljo naslednjo petstopenjsko lestvico: zelo zadovoljen, zadovoljen, srednje zadovoljen, nezadovoljen, zelo nezadovoljen.

### **5.3.2 Statistična obdelava podatkov**

Podatke sem obdelala v Microsoft Excelu. Za risanje grafov sem uporabila orodje čarovnik za grafikone.

### **5.3.3 Omejitev anketiranja**

Sindikat NSS, Podružnica PE PLC Maribor, je sindikat, ki ima svoje člane samo iz Maribora, zato sem opravila raziskavo med člani, ki so včlanjeni v sindikat SPZS PE in PE PLC Maribor, NSS, Podružnica Maribor, in Sindikat poštnih delavcev, ki spadajo pod PE Maribor. Za vse sindikate sem uporabila enak vprašalnik. Zaradi majhnega števila članov v sindikatu NSS, Podružnica PE PLC Maribor, ta ima namreč okrog 30 članov, sem se omejila na 30 anketirancev iz vsakega sindikata. Enako število anket v vsakem sindikatu je bilo potrebno zaradi primerjave rezultatov. Največ težav sem imela s pridobivanjem podatkov o številu članov, to je namreč podatek, ki ga sindikati neradi izdajo. Težave so se pojavile tudi pri vračanju vprašalnikov, kajti poteklo je kar nekaj časa, preden sem dobila vrnjene vse vprašalnike.

### **5.3.4 Potek raziskave**

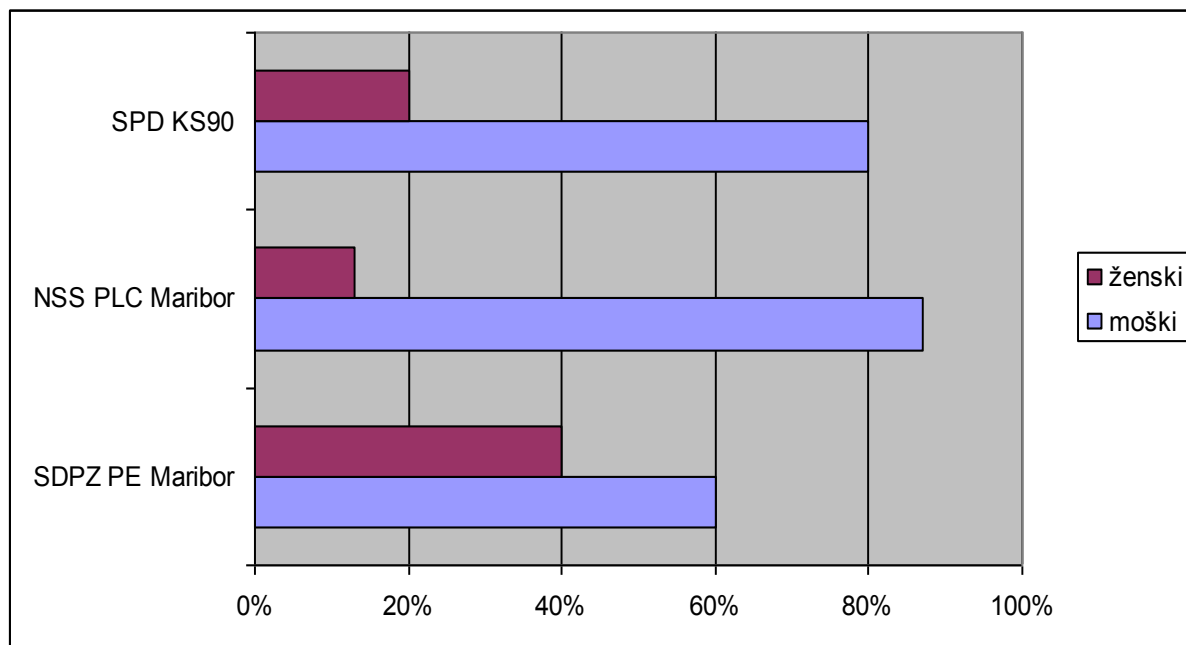
Anketiranje sem opravila v mesecu decembru, marcu in aprilu. Vprašalnik sem osebno dostavila, določeno število pa poslala po pošti na poštne enote v Mariboru in okolici (Pošta 2116, Pošta 2106, Pošta 2117, Pošta 2102, Pošta 2230 Lenart, Pošta 2223 Jurovski Dol, Pošta 2327 Rače, Pošta 2222 Jakobski Dol). Vprašalnike so izpolnili tudi člani, zaposleni v PE Maribor in PLC Maribor, iz vseh oddelkov.

## 5.4 REZULTATI RAZISKAVE IN INTERPRETACIJA

### 5.4.1 Struktura anketirancev

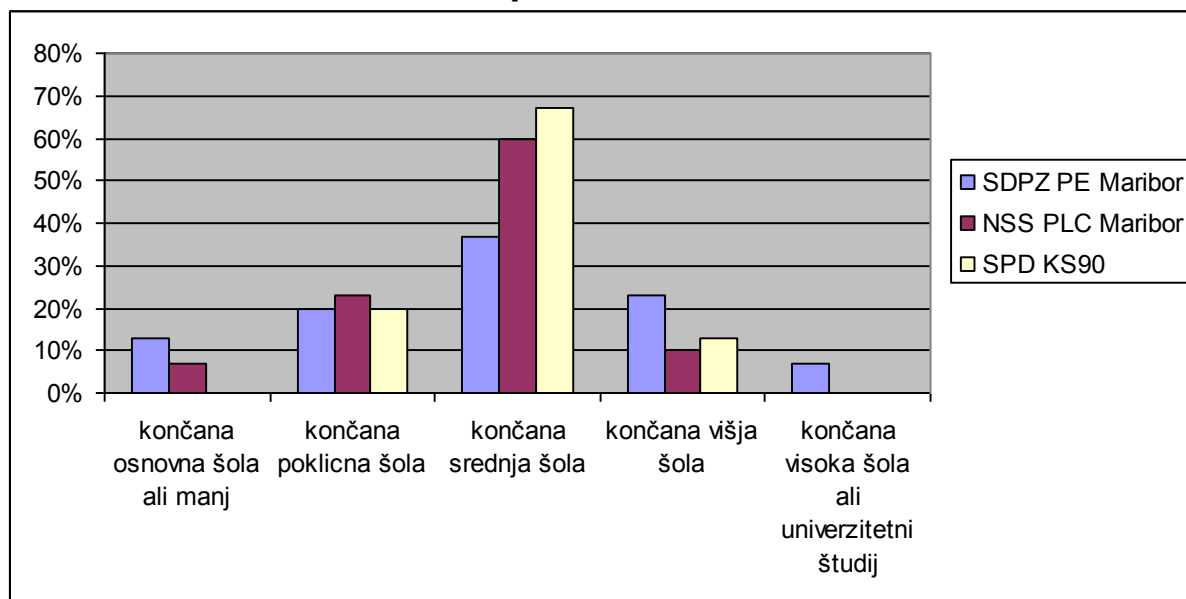
V slikah 1 in 2 spodaj predstavljam strukturo članov, ki so vrnili izpolnjen vprašalnik. Iz slike 1 je razvidno, da je bilo od skupno 30 članov SDPZS PE Maribor, ki so odgovarjali na vprašalnik, 18 (60 %) moških in 12 (40 %) žensk, od skupno 30 članov NSS PLC Maribor, ki so odgovarjali na vprašalnik, 26 (87 %) moških in 4 (13 %) ženske in od skupno 30 članov SPD KS 90, ki so odgovarjali na vprašalnik, 24 (80 %) moških in 6 (20 %) žensk. Glede na stopnjo izobrazbe (glej sliko 2) imajo v SPZS PE Maribor člani, ki so izpolnili vprašalnik, naslednjo izobrazbo: 4 (13 %) člani končano osnovno šolo ali manj, 6 (20 %) članov končano poklicno šolo, 11 (37 %) članov končano srednjo šolo, 7 (23 %) članov končano višjo šolo in 2 (7 %) člani končano visoko šolo ali univerzitetni študij. V NSS PLC Maribor imajo člani, ki so izpolnili vprašalnik, naslednjo izobrazbo: 2 (7 %) člani končano osnovno šolo ali manj, 7 (23 %) članov končano poklicno šolo, 18 (60 %) članov končano srednjo šolo, 7 (23 %) članov končano višjo šolo in 3 (10 %) člani končano visoko šolo ali univerzitetni študij. Člani SPD KS 90, ki so izpolnili vprašalnik, imajo naslednjo izobrazbo: 6 (20 %) članov končano poklicno šolo, 20 (67 %) članov končano srednjo šolo, 4 (13 %) člani končano višjo šolo.

**Slika 1: Struktura anketirancev po spolu v %**



Vir: Lastna raziskava, 2009.

**Slika 2: Struktura anketirancev po izobrazbi v %**



Vir: Lastna raziskava, 2009.

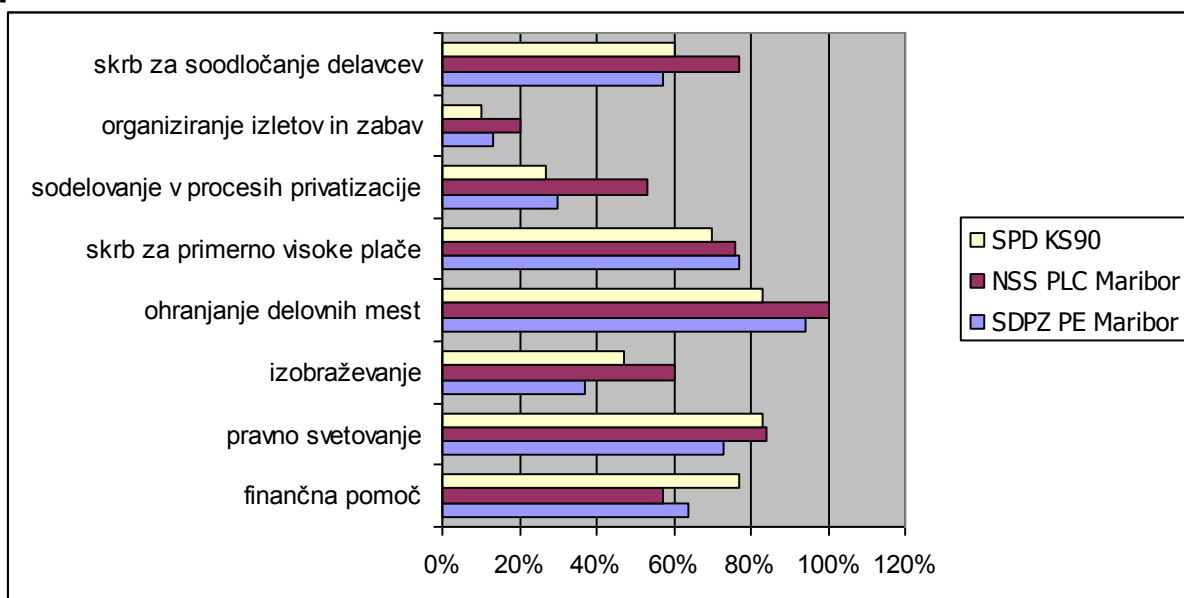
#### **5.4.2 Analiza rezultatov po najpomembnejših področjih delovanja sindikata**

Vsi anketirani se strinjajo, da je najpomembnejše, da sindikat skrbi za ohranjanje delovnih mest. Tako jih meni 100 % članov NSS PLC Maribor, 94 % članov SDPZ Maribor, medtem ko je 83 % članov SPD KS90 mnenja, da je enako pomembno ohranjanje delovnih mest in pravno svetovanje. Vsi anketirani so si enotni, da je najmanj pomembno organiziranje izletov in zabav.

- *Finančna pomoč delavcem, ki to pomoč potrebujejo:* članom SPD KS90 (77 %) je finančna pomoč pomembnejša kot članom NSS PLC Maribor (57 %).
- *Pravno svetovanje delavcem:* članom NSS PLC Maribor (84 %) in članom SPD KS90 (83 %) je pravno svetovanje bolj pomembno kot članom SDPZ PE Maribor (73 %).
- *Izobraževanje delavcev:* izobraževanje delavcev je prav tako pomembnejše članom NSS PLC Maribor (60 %) kot članom SDPZ PE Maribor (37 %).
- *Ohranjanje delovnih mest:* članom NSS PLC Maribor (100 %) in članom SDPZ PE Maribor (94 %) je ohranjanje delovnih mest pomembnejše kot članom SPD KS90 (83 %).

- *Skrb za primerno visoke plače:* prav tako je pomembnejša skrb za primerno visoke plače članom SDPZ PE Maribor (77 %) in članom NSS PLC Maribor (76 %) kot članom SPD KS90 (70 %).
- *Sodelovanje v procesih privatizacije:* članom NSS PLC Maribor (53 %) je sodelovanje v procesih privatizacije pomembnejše kot članom SPD KS90 (27 %).
- *Organiziranje izletov in zabav:* tudi tukaj se kaže pomembnejše pri članih NSS PLC Maribor (20 %) v primerjavi s člani SPD KS90 (10 %).
- *Skrb za soodločanje delavcev:* članom NSS PLC Maribor (77 %) je pomembnejše soodločanje delavcev kot članom SDPZ PE Maribor (57 %).

**Slika 3: Pomembnost delovanja sindikata po področjih in razlike po posameznih sindikatih v %**



Vir: Lastna raziskava, 2009.

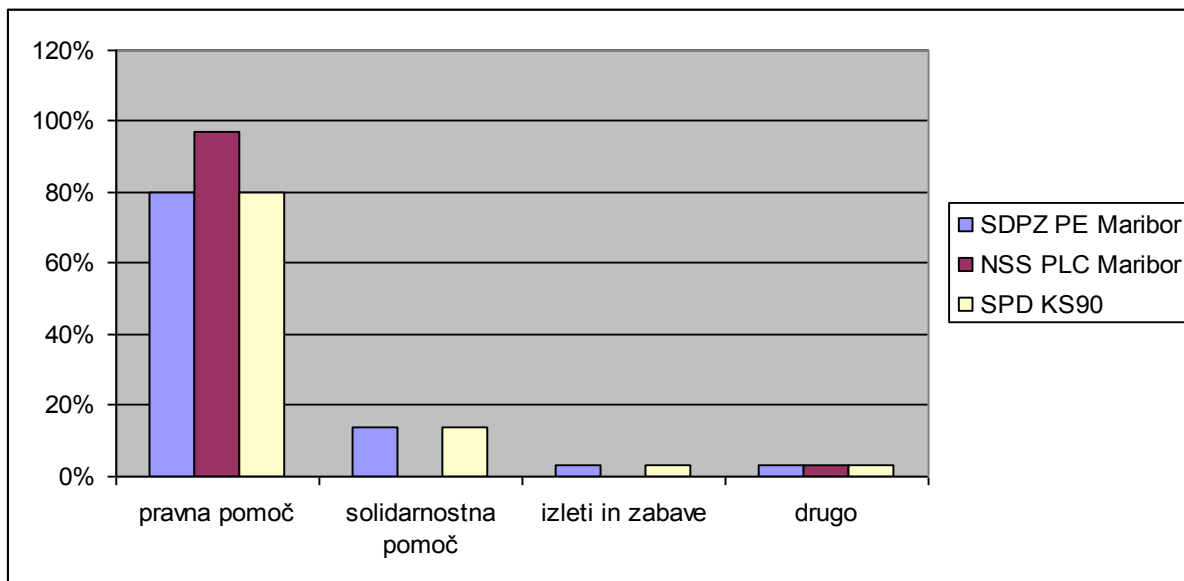
### 5.4.3 Splošno zadovoljstvo s sindikatom in njegovim delom

#### 5.4.3.1 Glavni razlogi za včlanitev v sindikat

Največ, kar 97 % anketiranih članov NSS PLC Maribor in 80 % anketiranih članov SDPZ PE Maribor in SPD KS90, se včlanijo v sindikat zaradi pravne pomoči in zaščite v sporih iz delovnega razmerja. 14 % anketiranih članov SDPZ PE Maribor in SPD KS90 se je včlanilo v sindikat zaradi solidarnostne pomoči v primeru socialne ogroženosti, 3 % anketiranih članov SDPZ PE Maribor in SPD KS 90 so se včlanili v sindikat zaradi izletov in zabave in 3 % vseh anketiranih so se včlanili v sindikat zaradi drugih razlogov.



**Slika 4: Razlogi za včlanitev v sindikat in razlike po posameznih sindikatih v %**

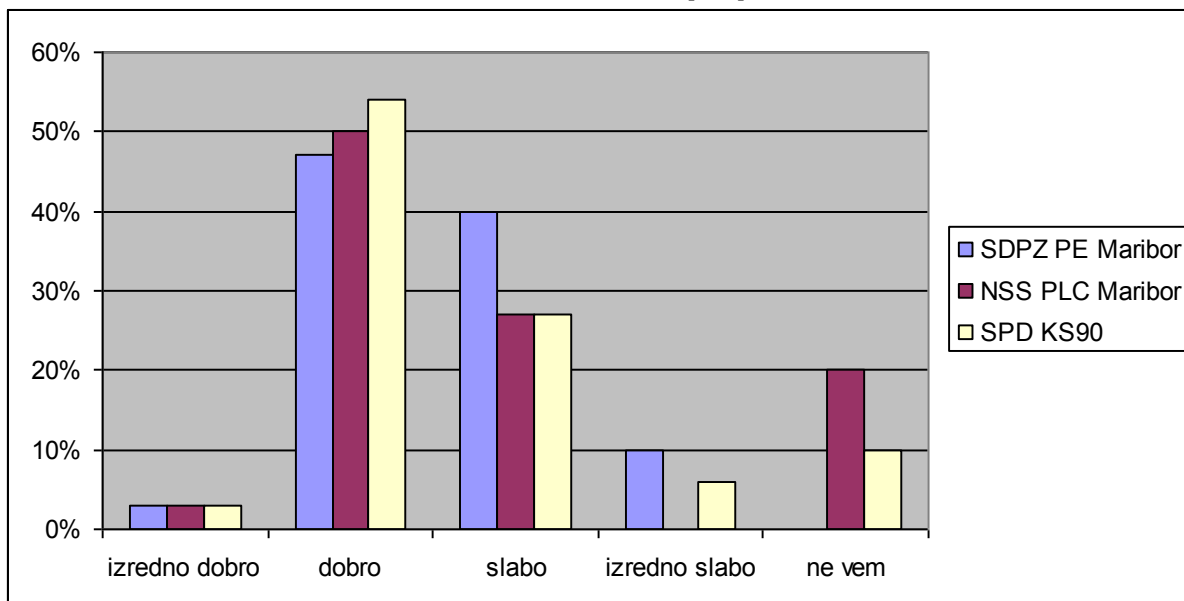


Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### **5.4.3.2 Ocenitev dela sindikata**

Najbolj so zadovoljni z delom sindikata člani SPD KS90. 54 % anketiranih članov meni, da delajo dobro, in 3 % anketiranih članov menijo, da delajo izredno dobro. Najmanj so zadovoljni anketirani člani SDPZ PE Maribor, kar 40 % anketiranih članov namreč meni, da dela sindikat slabo, in 10 % anketiranih članov meni, da dela sindikat izredno slabo.

**Slika 5: Ocenitev dela sindikatov in razlike po posameznih sindikatih v %**

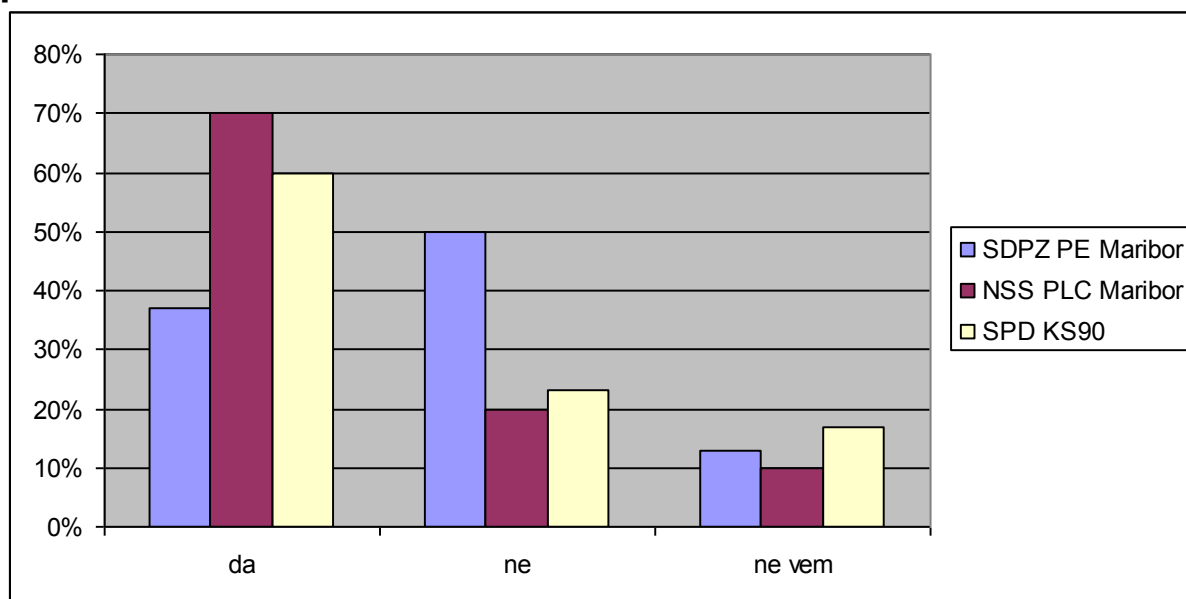


Vir: Lastna raziskava, 2009.

### 5.4.3.3 Pomoč sindikata pri težavah na delovnem mestu

Anketirani člani NSS PLC Maribor menijo, da jim sindikat lahko pomaga pri morebitnih težavah na delovnem mestu (70 %), le 20 % jih meni, da jim sindikat ne more pomagati. Od anketiranih članov SPD KS90 jih 60 % meni, da jim sindikat lahko pomaga pri morebitnih težavah na delovnem mestu, 23 % jih meni, da jim sindikat ne more pomagati pri morebitnih težavah. Največ anketiranih članov SDPZ PE Maribor (50 %) meni, da jim sindikat ne more pomagati pri morebitnih težavah na delovnem mestu, medtem ko jih 37 % meni, da jim sindikat lahko pomaga.

**Slika 6: Pomoč sindikata pri težavah na delovnem mestu in razlike po posameznih sindikatih v %**

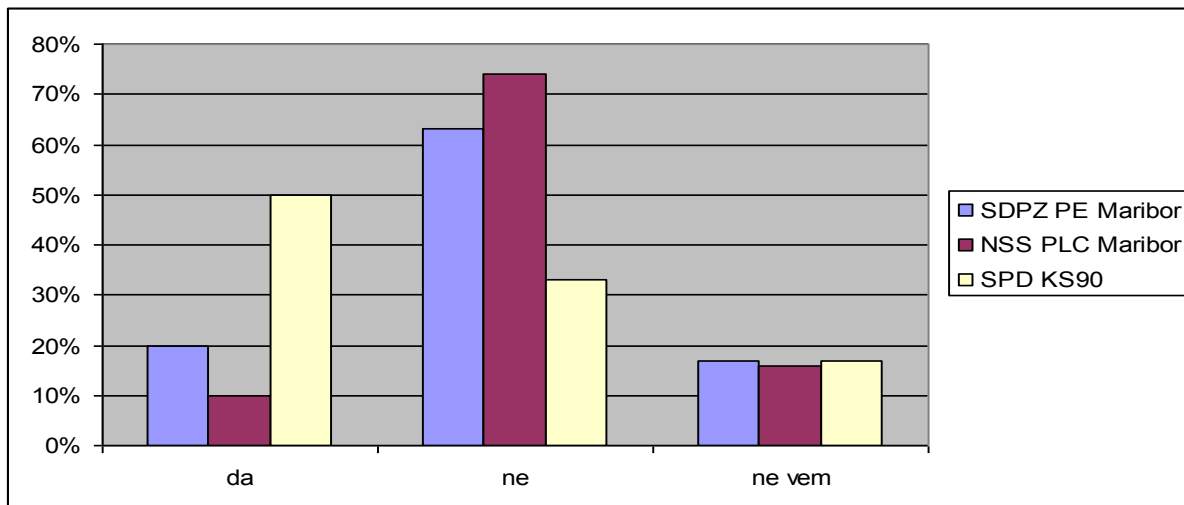


Vir: Lastna raziskava, 2009.

### 5.4.3.4 Obveščanje članov o delovanju sindikata

Najbolj so obveščeni o delu sindikata anketirani člani SPD KS90 (50 %), 33 % anketiranih članov meni, da niso dovolj obveščeni in predlagajo trimesečne sestanke, več obveščanja in zavzemanje za delavca. 17 % anketiranih članov pa ne ve, ali so dovolj obveščeni. Najmanj so obveščeni o delu svojega sindikata anketirani člani NSS PLC Maribor (74 %). Člani predlagajo obveščanje preko internetne strani, izdajanje internega glasila, poročila o delu sindikata itd. 10 % anketiranih članov meni, da so dovolj obveščeni o delu sindikata, in 16 % anketiranih članov ne ve, ali so dovolj obveščeni o delu sindikata. 63 % anketiranih članov SDPZ PE Maribor meni, da niso dovolj obveščeni o delu sindikata, zato predlagajo internetno stran, interno glasilo, sprotno obveščanje o delu sindikata, več občnih zborov, zanesljivejše vodstvo. 20 % anketiranih članov meni, da so dovolj obveščeni o delu sindikata, 17 % anketiranih članov pa ne ve, ali so dovolj obveščeni.

**Slika 7: Obveščanje članov o delovanju sindikata in razlike po posameznih sindikatih v %**

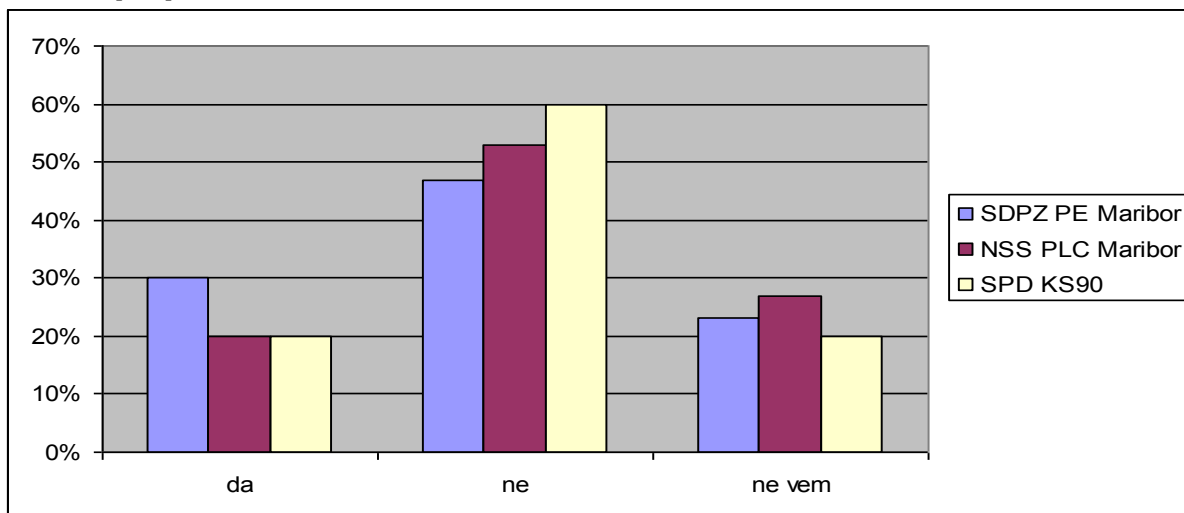


Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### **5.4.3.5 Kršenje pravic iz veljavne delovne zakonodaje**

30 % anketiranih članov SDPZ PE Maribor meni, da so jim bile pravice, ki izhajajo iz veljavne delovne zakonodaje, že kršene. Enako meni 20 % anketiranih iz NSS PLC Maribor in SPD KS90. Pravice so bile najmanj kršene članom SPD KS90 (60 %).

**Slika 8: Ugotavljanje kršenja pravic iz veljavne delovne zakonodaje in razlike po posameznih sindikatih v %**



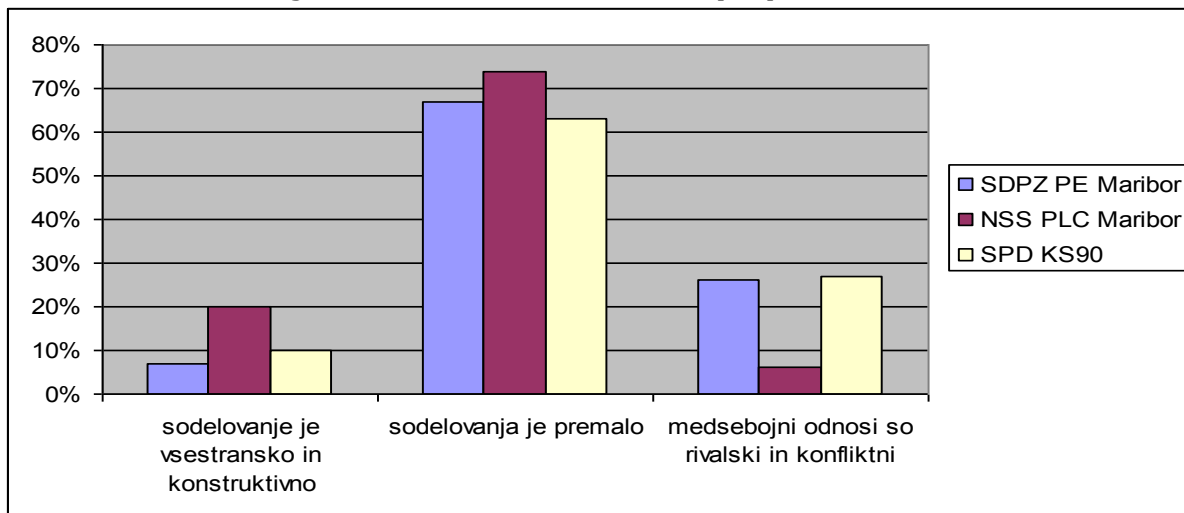
Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### **5.4.3.6 Sodelovanje med sindikati**

Večina anketiranih meni, da je sodelovanja med sindikati premalo: v NSS PLC Maribor 74 %, v SDPZ PE Maribor 67 % in v SPD KS90 63 %. Da so medsebojni odnosi rivalski in konfliktni, meni 27 % članov SPD KS90, 26 % članov SDPZ PE

Maribor in samo 6 % članov NSS PLC Maribor. Da je sodelovanje vsestransko in konstruktivno, meni največ članov NSS PLC Maribor (20 %).

**Slika 9: Sodelovanje med sindikati in razlike po posameznih sindikatih v %**

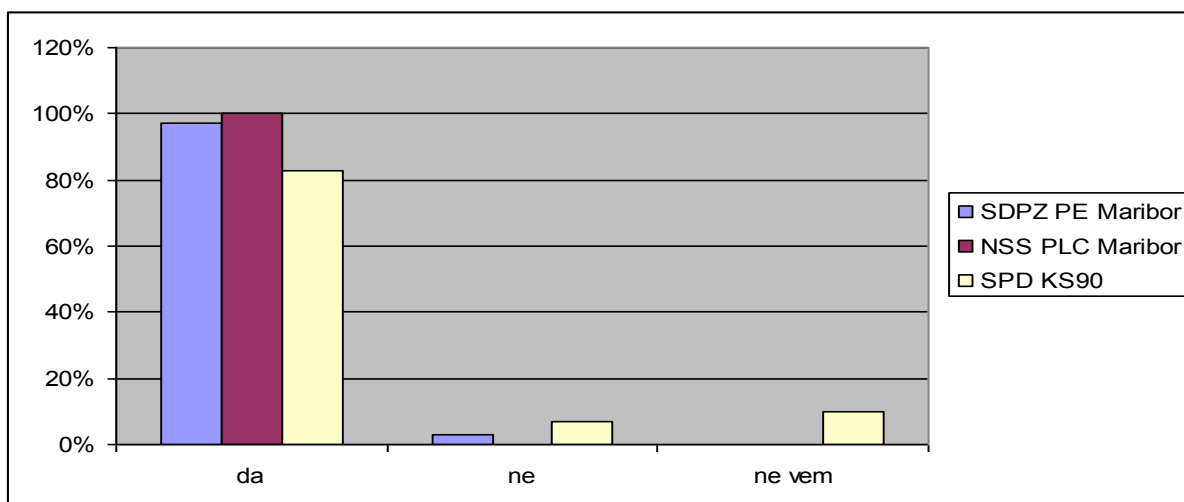


Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### **5.4.3.7 Pomembnost sodelovanja med sindikati pri pogajanjih z delodajalcem**

Večina anketiranih meni, da je sodelovanje med sindikati pomembno pri pogajanjih z delodajalcem: v NSS PLC Maribor 100 %, v SDPZ PE Maribor 97 %, v SPD KS90 83 %.

**Slika 10: Ocenitev pomembnosti sodelovanja med sindikati pri pogajanjih z delodajalcem in razlike po posameznih sindikatih v %**

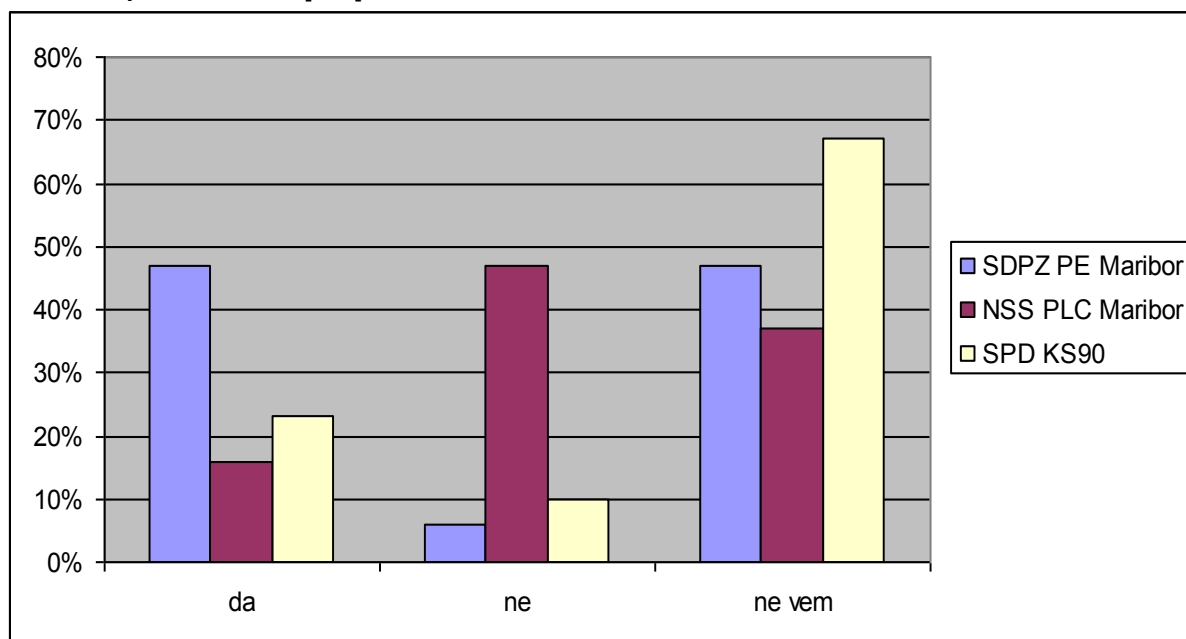


Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### **5.4.3.8 Obstoj boljše zaščite delavcev, kot je sindikat**

67 % članov SPD KS90 ne ve, ali obstaja kakšen boljši način za zaščito delavcev, kakor je sindikat, medtem ko je največ članov NSS PLC Maribor (47 %) mnenja, da lahko sindikat nudi najboljšo zaščito delavcem. 47 % članov SDPZ PE Maribor meni, da obstaja boljši način za zaščito delavcev, kot je sindikat, in enako število članov omenjenega sindikata je odgovorilo, da ne vedo, ali obstaja boljši način za zaščito delavcev od sindikata.

**Slika 11: Ocenitev obstoja boljšega načina zaščite delavcev, kakor je sindikat, in razlike po posameznih sindikatih v %**

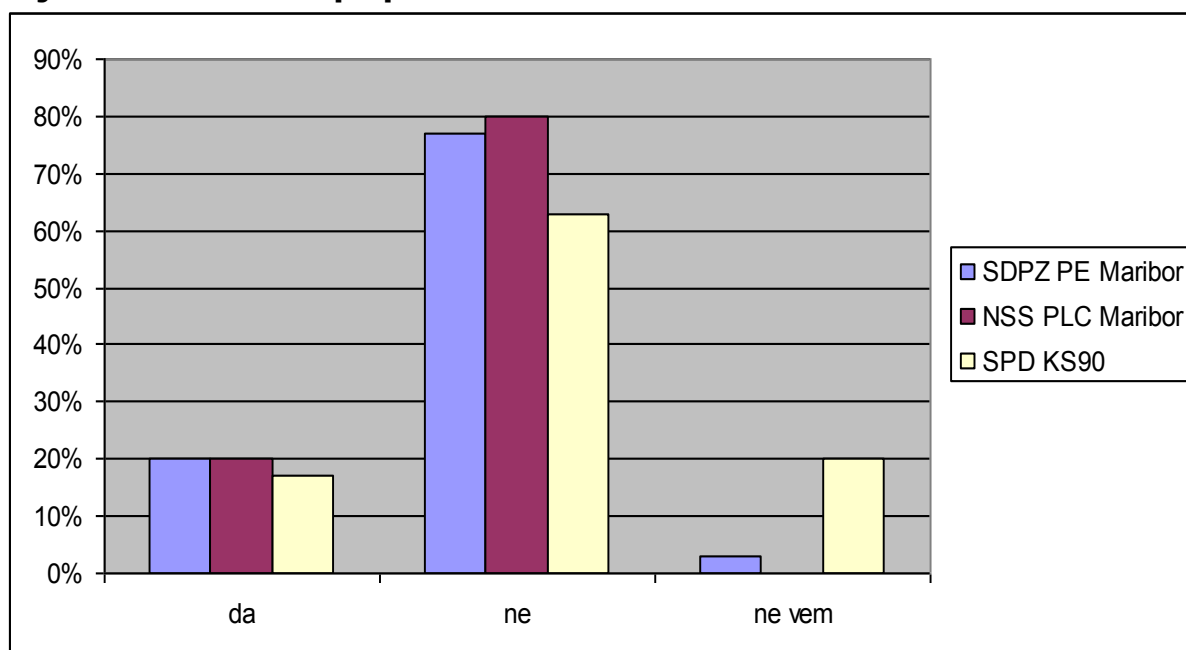


Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### **5.4.3.9 Poznavanje nove Kolektivne pogodbe za poštno in kurirske dejavnosti**

Zelo malo članov vseh treh sindikatov je prebralo novo Kolektivno pogodbo za poštno in kurirske dejavnosti (20 % članov SDPZ PE Maribor, 20 % članov NSS PLC Maribor in 17 % članov SPD KS90), kar je zaskrbljujoč podatek. Najmanj članov NSS PLC Maribor je prebralo novo kolektivno pogodbo, kar 80 % anketiranih.

**Slika 12: Poznavanje nove Kolektivne pogodbe za poštne in kurirske dejavnosti in razlike po posameznih sindikatih v %**



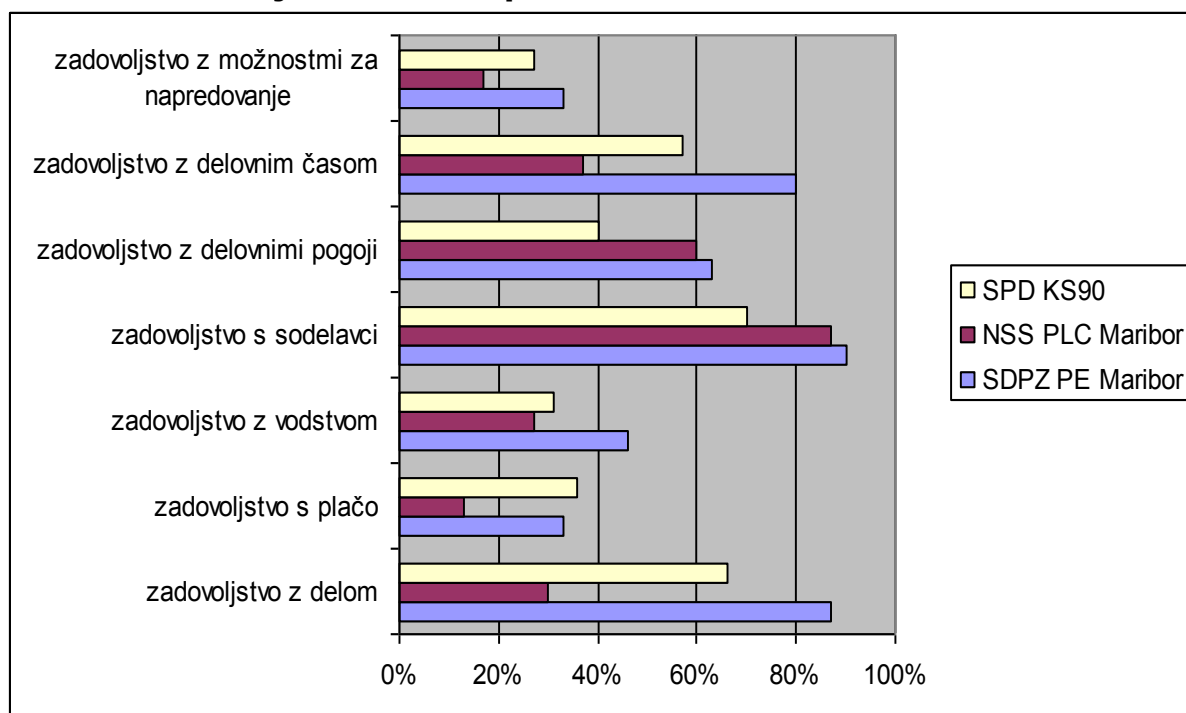
Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### 5.4.4 Analiza rezultatov zadovoljstva članov

Pri ugotavljanju zadovoljstva po posameznih vidikih dela so najbolj zadovoljni člani SDPZ PE Maribor, samo s plačo so bolj zadovoljni člani SPD KS90. Najmanj zadovoljni so člani NSS PLC Maribor.

- *Zadovoljstvo z delom:* člani SDPZ PE Maribor so z delom precej bolj zadovoljni (87 %) kot člani NSS PLC Maribor (30 %).
- *Zadovoljstvo s plačo:* člani SPD KS90 (36 %) in člani SDPZ PE Maribor (33 %) so s plačo bolj zadovoljni kot člani NSS PLC Maribor (13 %).
- *Zadovoljstvo z vodstvom:* člani SDPZ PE Maribor so z vodstvom bolj zadovoljni (46 %) kot člani NSS PLC Maribor (27 %).
- *Zadovoljstvo s sodelavci:* člani SDPZ PE Maribor (90 %) in člani NSS PLC Maribor (87 %) so s sodelavci bolj zadovoljni kot člani SPD KS90 (70 %).
- *Zadovoljstvo z delovnimi pogoji:* člani SDPZ PE Maribor (63 %) in člani NSS PLC Maribor (60 %) so s pogoji dela bolj zadovoljni kot člani SPD KS90 (40 %).
- *Zadovoljstvo z delovnim časom:* člani SDPZ PE Maribor so z delovnim časom precej bolj zadovoljni (80 %) kot pa člani NSS PLC Maribor (37 %).
- *Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje:* tudi tukaj se kaže večje zadovoljstvo pri članih SDPZ PE Maribor (33 %) v primerjavi s člani NSS PLC Maribor (17 %).

**Slika 13: Zadovoljstvo članov s posameznimi vidiki dela v %**



Vir: Lastna raziskava, 2009.

#### 5.4.5 Interpretacija rezultatov in predlogi sprememb

Dobra polovica vseh zaposlenih v Pošti Slovenije je včlanjenih v sindikat, od tega okrog 3.000 v SDPZ, ki ima najdaljšo tradicijo, nekaj čez 30 članov ima NSS PE PLC Maribor in okrog 720 članov ima SPD KS90, ki deluje najkrajši čas.

Na podlagi opravljene ankete in primerjave rezultatov sem ugotovila, da so člani sindikatov dokaj enotni kar pri veliko vprašanjih. Tako so enotni glede glavnega razloga včlanitve v sindikat, to je pravna pomoč, ki jo nudi sindikat. Pri ugotavljanju zadovoljstva z delom svojega sindikata je največ anketiranih z delom zadovoljnih. Najbolj so zadovoljni člani SPD KS90, najmanj so zadovoljni člani SDPZ PE Maribor, in to kar 40 % vprašanih. *Predlagam*, da sindikalisti prisluhnejo svojim članom in pričnejo reševati težave članov in delovati v korist vseh delavcev v podjetju. Delavci naj izvolijo novo vodstvo, glede na to, da z delom sindikata niso zadovoljni.

Pri ugotavljanju, ali so bile pravice iz veljavne delovne zakonodaje članom kdaj kršene, ni bistvenih razlik po posameznih sindikatih. Večini članov pravice niso bile kršene. Največ kršenj pa so doživeli člani SDPZ PE Maribor.

Člani so tudi enotnega mnenja, da je sodelovanje med sindikati pomembno in da ga je premalo. *Predlagam*, da se sindikati dogovorijo za sodelovanje, tako da si

organizirajo sestanke, na katerih se dogovorijo za najprimernejše rešitve, in enotno nastopijo pred delodajalcem.

Razlike tudi ni v poznavanju nove Kolektivne pogodbe za poštno in kurirske dejavnosti. Večina članov je ni prebrala. *Predlagam*, da sindikati posredujejo v pisni obliki kolektivno pogodbo vsem svojim članom.

Ugotovila sem, da najmanj obvešča člane o svojem delu NSS PLC Maribor, medtem ko so najbolj obveščeni člani SPD KS90. Glavni razlog je v tem, da ima SPD KS90 svojo spletno stran, na kateri objavljajo vse o delu sindikata kakor tudi zakone in kolektivno pogodbo, in izdajajo glasilo. SDPZ obvešča svoje člane z glasilom, ki ga izdaja ZSSS in ga člani prejmejo na dom vsak petek, in preko spletne strani, na kateri so informacije o celotnem sindikatu SDPZ, vendar nič o SDPZ, Podružnici PE Maribor. *Predlagam*, da NSS PE PLC Maribor izdela svojo spletno stran in začne obveščati svoje člane ter izdajati glasilo. Prav tako predlagam, da si podružnice SDPZ Pošte Slovenije izdelajo svojo spletno stran, preko katere bi posredovali podatke o delu posamezne podružnice in celotnega sindikata.

O tem, ali obstaja še kakšen boljši način za zaščito delavcev, kakor je sindikat, imajo člani različno mnenje. Kar 67 % članov SPD KS90 je odgovorilo, da ne vedo, medtem ko jih največ članov NSS PLC Maribor meni, da ne, in največ članov SDPZ PE Maribor meni, da obstaja boljši način za zaščito delavcev, kot je sindikat.

Pri ugotavljanju zadovoljstva zaposlenih s posameznimi vidiki dela so najbolj zadovoljni člani SDPZ PE Maribor, razen s plačo, s katero so bolj zadovoljni člani SPD KS90. Ugotovila sem, da se kaže pri članih NSS PLC Maribor veliko nezadovoljstva glede dela in delovnega časa, medtem ko so člani SDPZ PE Maribor z delom in delovnim časom zelo zadovoljni. Vzrok je najverjetneje v tem, da je večina članov NSS PLC Maribor zaposlenih v Poštnem logističnem centru, kjer se opravlja večinoma fizično delo, in to v nočnem času. Člani iz vseh treh sindikatov so nezadovoljni z vodstvom, možnostmi za napredovanje in plačo. Največje nezadovoljstvo sem ugotovila pri članih NSS PLC Maribor. Ugotovila sem, da so vsi člani najbolj zadovoljni s sodelavci.



## 6 ZAKLJUČEK

Pretekle recesije, padec gospodarske rasti in napovedi vpliva nove svetovne krize v letu 2009 so posledica neposrečenih strukturno-ekonomskih in lastniških sprememb družbene ureditve po osamosvojitvi RS in slabe državne strategije glede ohranitve in vzdrževanja gospodarstva s kmetijstvom, saj je le-to bilo pretežno prepuščeno samo sebi in lažni ideologiji, da tržno gospodarstvo uravnava samo sebe. Posledica tranzicije iz socialističnega gospodarstva v kapitalizem je bil nepotreben propad velikih poslovnih sistemov, stagnacija v kmetijstvu, prehod dobršnega dela vitalnih delov gospodarstva v zasebno lastništvo brez prave strategije.

Republika Slovenija se je znašla v situaciji padca kupne moči zaposlenih in upokojencev, masovne brezposelnosti, nižje rodnosti, ki ne dosega več obnavljanja skupnosti, in na pragu revščine. Potrebno bi bilo vzpostaviti nov zagonski cikel in začeti s pospešeno prenovo in izgradnjo elektrogospodarstva, ekološkogospodarskih objektov, vzpodbujanjem izgradnje podjetij za osnovne izdelke ter dovolj veliko pridelavo prehrane za lastne potrebe.

Za delavski razred je stanje v Sloveniji zelo slabo, tudi srednji sloj že močno čuti posledice svetovne recesije, dejstvo pa je, da z enimi in drugimi dobesedno manipulira peščica hitro obogatelih spretnežev. Potrebno bo veliko prizadevanj predvsem sindikatov in delavskega razreda, da bo prišlo do izboljšanja stanja v državi.

Bilo bi potrebno začeti razmišljati o nujni spremembi sedanje vloge sindikatov v sistemu industrijske demokracije, kajti njihova organiziranost in delovanje, ki je podobno tistemu izpred sto in več let, je na današnji stopnji demokratičnega razvoja družbe povsem preživelo. V tem smislu je verjetno res nastopil čas za sistemski sestop sindikatov kot prostovoljnih organizacij z omejenim številom članstva s sedanje pozicije edine in izključne »delavske oblasti« na področju urejanja delovnih razmerij in 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. Njihova družbena vloga in pomen s tem seveda ne bi bila prav nič manjša, temveč le spremenjena in ustrezno prilagojena novim razmeram, predvsem potrebi po hitrejši demokratizaciji celotnega področja urejanja industrijskih razmerij v sodobni družbi. V Sloveniji bi morali bolj graditi na zavesti in krepitvi solidarnosti, ki je bistvo sindikalnega delovanja.

V Pošti Slovenije so bili poslovni rezultati v letu 2008 boljši kot v letu poprej. Presegli so celo načrtovani dobiček, in to za kar 7 milijonov evrov čistega dobička. Iz tega podatka je razvidno, da se gospodarsko-finančna kriza ni dotaknila Pošte Slovenije in delavcem ni potrebno živeti v strahu, da bi izgubili delovna mesta. Kljub temu je moč čutiti nezadovoljstvo delavcev z višino plače, ki jo prejemajo, z vodstvom podjetja in možnostjo napredovanja na delovnem mestu. V Poštnem logističnem centru Maribor,

kjer se opravlja največ fizičnega dela, in to predvsem v popoldanskem in nočnem času, je razumljivo, da so delavci nezadovoljni z delom in delovnim časom, čeprav so se pogoji dela nekoliko izboljšali z izgradnjo novega poštnega logističnega centra. Ravno zaradi slabih delovnih pogojev v prejšnjem logističnem centru je nastal NSS PE PLC Maribor, ki ga v celoti vodijo delavci iz logističnega centra, vendar ima malo število članov. Ker je v fazi ustanavljanja še en sindikat, v katerega bodo včlanjeni delavci Poštnega logističnega centra Maribor, in sicer podružnica SDPZ, se sprašujem, ali je obstoj dveh sindikatov v enem logističnem centru sploh smiseln. Bolj smiselno bi bilo, da se sindikata združita. Tako bi deloval v logističnem centru en sindikat s strokovno podkovanim vodstvom, ki bi delovalo v korist zaposlenih.

Prav tako bi morali vsi sindikati poskrbeti za strokovno podkovanost, ki je osnova za sodelovanje v socialnem dialogu. V SDPZ vodstvo premalo gradi podobo sindikata kot organizacije, katere glavna naloga je zastopanje koristi zaposlenih v okviru kolektivnih pogajanj, in nastopa preveč kot podeljevalec različnih ugodnosti. Kot problem v omenjenem sindikatu vidim tudi to, da vodilni sindikalisti v podružnicah sindikata zasedajo visoka delovna mesta v podjetju. O delu omenjenega sindikata je bilo malo slišati vse do ustanovitve SPD KS90.

Sindikati se premalo zavedajo, da živimo v obdobju informatike in računalnikov in da ima skoraj vsak izmed nas dostop do interneta, ki je največji vir informacij. Zato bi bilo nujno pričeti člane obveščati ravno na takšen način. Svojo spletno stran ima samo SPD KS90.

Vodstvo Pošte Slovenije sodeluje s sindikatom preko Konference sindikatov, v katero so vključeni sindikati, organizirani v posameznih poslovnih enotah. Vsaka poslovna enota na Pošti Slovenije ima v Konferenci sindikatov po enega predstavnika, razen poslovne enote Koper, ki spada pod SPD KS90 in je pred kratkim izstopila. Torej so vsi predstavniki Konference sindikatov iz SDPZ, ostali sindikati pa v konferenci nimajo svojih predstavnikov. Posledica tega je, da interesi članov ostalih sindikatov niso uveljavljeni. Ta oblika sodelovanja sindikata z delodajalcem je nastala še v času PTT-ja (Konferenca sindikatov ni pravna oseba, nima svojih pravil, ni registrirana). SPD KS90 se takšen način sodelovanja ni zdel pravičen, zato so se poskušali dogovoriti s SDPZ o drugi obliki medsindikalnega sodelovanja, vendar SDPZ vztraja, da je potrebno obdržati Konferenco sindikatov v sedanji obliki.

Ugotovila sem, da najmočnejši in dolga leta edini reprezentativni sindikat na Pošti Slovenije (SDPZ) s težavo dojema, da ni več edini reprezentativni sindikat in da je prišlo do sprememb na področju sindikalne dejavnosti v podjetju. Zato se je potrebno prilagoditi in sprejeti nov način delovanja in novi sindikat kot enakopraven sindikat, s katerim bi enotno nastopali nasproti delodajalcu. Moje mnenje je, da sindikati velikokrat pozabijo, da zastopajo interese zaposlenih, in da ni dobro, če se predhodno ne uskladijo in ne poenotijo nastopa do delodajalca, še posebej ko gre za pogajanja za kolektivno pogodbo.

## LITERATURA

1. Bohinc, Rado. Nova delovna razmerja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2000.
2. Brejc, Miha. Ljudje in organizacija v javni upravi. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004.
3. Humpreys, Nick. Trade Union law. Blackstone Press Limited, London, 1999.
4. Mežnar, Drago. Podjetniško pravo s temeljnimi pravnimi pojmi. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2000.
5. Krašovec, Darko. Veliki komentar o delovnih razmerjih s sodno prakso. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2008.
6. Marković, Brana. Politika dohodaka i sindikati. Institut za međunarodni radnički pokret, Beograd, 1972.
7. Novak, Mitja. Sindikalno pravo. ČZ Uradni list Republike Slovenije. Ljubljana, 1992.
8. Škerlavaj, Andrej. Sindikalno gibanje v svetu. Knjižnica sindikati št. 42, Ljubljana, 1981.
9. Vodovnik, Zvone. Poglavje iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2004.

## VIRI

- Brejc, Anton. Slovar slovenskega knjižnega jezika. 1994, str. 1714.
- Delavska enotnost. Maksimum prejelo 2305 zaposlenih. 2008, št. 32, str. 4.
- Delavska enotnost. Potrebujemo močne sindikate. 2009, št. 23, str. 7.
- Delavska enotnost. Privatizacija pomeni odpuščanje. 2008, št. 32, str. 4.
- Delavska enotnost. Realen poslovni načrt. 2009, št. 15, str. 10.
- Delavska enotnost. Vztrajnost se je obrestovala. 2009, št. 16, str. 9.
- Delavska enotnost. Za podružnico SDPZ. 2009, št. 25, str. 9.

- INTERNO GRADIVO POŠTE SLOVENIJE d.o.o. Priročnik za pismonoše, Maribor, 2007, str. 13, 14, 17.
- Kolektivna pogodba za poštne in kurirske dejavnosti, Ur. list RS, št. 61/2005, 84/2008.
- Konfederacija sindikatov KS 90.  
URL=«<http://www.sindikats90.si/>«. 26. 12. 2009.
- Pravilnik o financiranju in finančno materialnem poslovanju SDPZ, str. 1-3.
- Pravilnik o zbiranju podatkov o članih v ZSSS.  
URL=«<http://www.sindikatsdpz.si/pravilnik%20evidenca.pdf>«. 21. 10. 2008.
- Sindikat delavcev prometa in zvez  
URL=«<http://www.sindikatsdpz.si/>«. 21. 10. 2008.
- Statut SDPZ, Ljubljana, 2003, člani 3, 7, 12, 34, 35, 37, 38, 39, 41, 42, 45, 46, 47.
- Statut podružnice NSS, Maribor, 1999, člani 1, 8-13.
- Statut Sindikata poštnih delavcev – KS 90, Ljubljana, 2008, člani 5, 12, 14, 15, 19, 20, 21, 22.
- Statut Sindikata delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije, Ljubljana, 2006, člani 12-21.
- Trobilo. Spremenjena KPD. 2008, št. 3, str. 2.
- Uradno glasilo Pošte Slovenije. Akt konference sindikatov. 2005, št. 2, str. 28, 29, 30.
- Ustava Republike Slovenije. Člena 76, 77. 2001, str. 33.
- Zakon o delovnih razmerjih, Ur. list RS, št. 42/2002, 103/2007.
- Zakon o društvih, Ur. list RS, št. 60/1995.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Ur. list RS, št. 13/1993.
- Zakon o stavki, Ur. list SFRJ, št. 23/1991.
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.  
URL=«<http://www.zsss.si/>«. 17. 10. 2008.

## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC**

KS90	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
NSS	Neodvisni sindikat Slovenije
PE	Poslovna enota
PLC	Poštni logistični center
SDPZ	Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
SPD KS90	Sindikat poštних delavcev – KS 90
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

## **Vprašalnik o sindikalni dejavnosti v Pošti Slovenije**

.....

Spoštovani!

Moje ime je Andreja Potočnik in pišem diplomsko delo na Fakulteti za upravo v Ljubljani. Želela bi raziskati sindikalno dejavnost v Pošti Slovenije, zato vas prijazno prosim za sodelovanje.

Vprašalnik je popolnoma anonimen. Potrebno je izpolniti samo splošne podatke o anketirancu, saj mi bo to omogočilo ugotoviti, na kateri sindikat se nanašajo odgovori.

Za sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem.

## Podatki o anketirancu

### 1. Spol

- a) moški
- b) ženski

### 2. Stopnja izobrazbe

- končana osnovna šola ali manj
- končana poklicna šola
- končana srednja šola
- končana višja šola
- končana visoka šola ali univerzitetni študij
- končan magistrski študij ali več

### 2. Včlanjen sem v sindikat

- a) Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije
- b) NSS, Podružnica PE PLC Maribor
- c) Sindikat poštnih delavcev – KS 90

## Najpomembnejša področja delovanja sindikata

Prosim vas, da s pomočjo navedene ocenjevalne lestvice označite pomembnost področja delovanja sindikata.

	ZELO POMEMBNO	SREDNJE POMEMBNO	NEPOMEMBNO	NE VEM
4. Finančna pomoč delavcem, ki to pomoč potrebujejo				
5. Pravno svetovanje delavcem				
6. Izobraževanje delavcev				
7. Ohranjanje delovnih mest				
8. Skrb za primerno visoke plače				
9. Sodelovanje v procesih privatizacije				
10. Organiziranje izletov in zabav				
11. Skrb za soodločanje delavcev				

**12. Kakšen je glavni razlog, da ste se včlanili v sindikat?**

- a) pravna pomoč in zaščita v sporih iz delovnih razmerij
- b) solidarnostna pomoč v primeru socialne ogroženosti
- c) izleti in zabave
- d) drugo.....

**13. Kako ocenjujete delo sindikata, katerega član ste?**

- a) izredno dobro
- b) dobro
- c) slabo
- d) izredno slabo
- e) ne vem

**14. Ali menite, da vam sindikat lahko pomaga pri morebitnih težavah na delovnem mestu?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**15. Ali menite, da ste dovolj obveščeni o delovanju sindikata?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**16. Če ste na predhodno vprašanje odgovorili »NE« – kaj predlagate?**

.....  
.....

**17. Ali menite, da so vam bile vaše pravice, ki izhajajo iz veljavne delovne zakonodaje, že kdaj kršene?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**18. Kako ocenjujete sodelovanje med sindikati?**

- a) sodelovanje je vsestransko in konstruktivno
- b) sodelovanja je premalo
- c) medsebojni odnosi so rivalski in konfliktni
- d) drugo (navedite glavne značilnosti).....



.....

**19. Ali menite, da je sodelovanje med sindikati pomembno pri pogajanjih z delodajalcem?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**20. Ali menite, da obstaja še kakšen boljši način za zaščito delavcev, kakor je sindikat?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**21. V letošnjem letu je bila spremenjena in dopolnjena Kolektivna pogodba za poštno in kurirske dejavnosti. Ste jo prebrali?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

### **Zadovoljstvo pri delu**

Naslednja vprašanja se nanašajo na vaše osebno zadovoljstvo pri delu. Ocenite vsak vidik vašega zadovoljstva tako, da označite primeren odgovor.

	zelo zadovoljen	zadovoljen	srednje zadovoljen	nezadovoljen	zelo nezadovoljen
22. Zadovoljstvo z delom					
23. Zadovoljstvo s plačo					
24. Zadovoljstvo z vodstvom					
25. Zadovoljstvo s sodelavci					
26. Zadovoljstvo z delovnimi pogoji					
27. Zadovoljstvo z delovnim časom					
28. Zadovoljstvo z možnostmi za napredovanje					

## **IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA**

Študentka Andreja Potočnik izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Aleksandra Aristovnika in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

Diplomsko delo je lektorirala Darinka Verdonik, prof. slov.