

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo
visokošolskega programa

SINDIKALNA SVOBODA V REPUBLIKI SLOVENIJI

Kandidatka: Nataša Novak
Številka indeksa: 31297

Mentor: izr. prof. dr. Rudi Kocjančič

Ljubljana, november 2008

POVZETEK

Sindikalna svoboda je opredeljena v 76. členu Ustave Republike Slovenije in pomeni pravico do svobodnega ustanavljanja ter delovanja sindikatov in vključevanja vanje. Ustava prav tako ustava zagotavlja akcijsko svobodo, kamor je vključena pravica do stavke, ki je pravica delavcev. Sindikat je interesna organizacija ali združenje delavcev. Njegova glavna naloga je varstvo in uveljavljanje ekonomskih ter socialnih pravic delavcev. V okviru tega se sindikati pogajajo z delodajalci ali državo z namenom skleniti kolektivno pogodbo za uveljavitev interesov zaposlenih. Načelo sindikalne svobode je vključeno v vse pomembnejše mednarodne dokumente. Najpomembnejša mednarodna organizacija, ki vključuje sindikalno svobodo in se bori za izboljšanje socialne pravičnosti ter statusa delavcev po svetu je Mednarodna organizacija dela. V Sloveniji je sedem reprezentativnih konfederacij sindikatov na državni ravni, največja in najmočnejša pa je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Ključne besede: sindikalna svoboda, sindikat, reprezentativni sindikat, delavci, stavka, kolektivna pogodba.

SUMMARY

As defined in Article 76 of the Constitution of Republic of Slovenia trade union freedom represents the right for establishment and operation of unions as well as a right to join them at will. Furthermore, the Constitution ensures freedom of action including the workers' right to strike. As a workers' interest organization or association, trade union's primary task is the protection and enforcement of economic and social rights. They negotiate with employers or the government in order to conclude a collective agreement for enforcing the interests of workers. The principle of trade union freedom is included in all important international documents. The International Labour Organization, the most significant international organization implementing trade union freedom strives for improvement of social justice and the status of workers all over the world. There are seven representative trade union confederations acting on the national level in Slovenia. The largest and most powerful of them is the Association of Free Trade Unions of Slovenia.

Key words: trade union freedom, trade union, representative trade union, workers, strike, collective agreement.

KAZALO

POVZETEK	ii
SUMMARY	iii
1 UVOD	1
2 ZGODOVINSKI PREGLED SINDIKALNEGA GIBANJA.....	3
3 SPLOŠNA OPREDELITEV SINDIKALNE SVOBODE	4
3.1 SINDIKALNA SVOBODA.....	4
3.1.1 Organizacijska svoboda in akcijska svoboda.....	4
3.1.2 Pozitivna in negativna svoboda	4
3.2 SINDIKAT.....	5
3.2.1 Organiziranost in delovanje sindikatov	5
3.2.2 Vrste sindikatov	6
3.2.3 Funkcije sindikata.....	7
3.2.4 Članstvo	8
3.2.5 Organi sindikata	9
4 SOCIALNO PARTNERSTVO IN SOCIALNI DIALOG	11
4.1 SOCIALNO PARTNERSTVO V SLOVENIJI.....	12
5 PRAVICE DELAVCEV PO USTAVI REPUBLIKE SLOVENIJE.....	14
5.1 PRAVICA DO SOUPRAVLJANJA.....	14
5.2 SINDIKALNA SVOBODA.....	16
5.3 PRAVICA DO STAVKE	18
6 MEDNARODNA OPREDELITEV SINDIKALNE SVOBODE.....	20
6.1 KONVENCIJA ŠT. 87 O SINDIKALNI SVOBODI IN VARSTVU SINDIKALNIH PRAVIC	20
6.2 KONVENCIJA ŠT. 98 O UPORABI NAČEL O PRAVICAH ORGANIZIRANJA IN KOLEKTIVNEGA DOGOVARJANJA	21
6.3 KONVENCIJA ŠT. 135 O VARSTVU DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV.....	22
7 ZAKONSKA UREDITEV SINDIKALNE SVOBODE	23
7.1 ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATOV	23
7.1.1 Pridobitev lastnosti pravne osebe	23
7.1.2 Pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov	23
7.2 ZAKON O STAVKI.....	24
7.2.1 Nosilci pravice do stavke in organizatorji stavke	26
7.2.2 Predmet stavke	27
7.2.3 Škoda zaradi stavke.....	27
7.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH	28
7.3.1 Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov	29
7.3.2 Položaj in pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu.....	29
7.3.3 Obveznosti delodajalca do sindikata	30
7.3.4 Sindikalni zaupnik in njegovo varstvo.....	31
7.4 ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH.....	32
7.4.1 Kolektivno pogajanje in kolektivna pogodba.....	32
7.4.2 Stranke in vsebina kolektivnih pogodb	33

7.4.3	Sklenitev in veljavnost kolektivne pogodbe	35
8	SEDANJA ORGANIZIRANOST SINDIKATOV V REPUBLIKI SLOVENIJI.....	36
8.1	ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (ZSSS).....	36
8.2	KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE (KSS PERGAM).....	42
8.3	KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE (K90).....	44
8.4	NEODVISNOST – KONFEDERACIJA NOVIH SINDIKATOV SLOVENIJE (KNSS).....	45
9	ZAKLJUČEK	48
	LITERATURA IN VIRI.....	50
	IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA	54

1 UVOD

Človek je izrazito socialno bitje z močno izraženo težnjo po oblikovanju skupnosti, kar mu je v preteklosti omogočilo preživetje v sovražnem okolju, in tudi danes je tako. Posameznik težko deluje sam oziroma teže uresničuje svoje cilje, zato se združuje v različne skupine z določenimi cilji in interesi.

V razviti industrijski družbi smo priče vse večjemu razvoju tehnologije, ki lajša delo zaposlenim, vendar so delavci na svojih delovnih mestih kljub temu pogosto nezadovoljni, saj so jim prevečkrat kršene ali niso upoštevane njihove pravice. Delavci so se tako začeli združevati v različna združenja, ki so se postopoma razvijala v organizacije, te pa so se borile za njihove pravice. Tako so nastali sindikati, ki so postali neločljiv in pomemben del delavskega gibanja nasploh.

Ustava Republike Slovenije v svojem 42. členu določa, da ima vsak pravico do svobodnega združevanja z drugimi. Prav tako ustava zagotavlja temelje sindikalne svobode, saj določa, da je ustanavljanje sindikatov in včlanjevanje vanje svobodno, prav tako je svobodno tudi delovanje sindikatov. Poleg ustave področje sindikalne svobode urejajo tudi nekateri zakoni in mednarodne pogodbe.

Glavni cilj diplomskega dela je proučiti področje sindikalne svobode, torej sindikate kot obliko delavskega predstavnštva, in kako se je sindikalno gibanje spreminjalo skozi zgodovino do današnjega dne. Namen naloge je tako prikazati delovanje sindikatov, njihove funkcije in organiziranost v Sloveniji ter zastopanje delavcev in njihovih pravic. Poleg tega je namen prikazati tudi odnos med sindikati in mladimi.

Pri izdelavi diplomskega dela sem uporabila deskriptivno metodo s študijem domače in tuje literature ter drugih virov. Informacije sem pridobivala tudi s proučevanjem Ustave Republike Slovenije in zakonov ter s pregledovanjem spletnih strani sindikatov. Pri iskanju literature sem se srečala z razdrobljenostjo, saj takšne literature, ki bi v celoti govorila o sindikalni svobodi in o sindikatih nasploh, ni.

V diplomskem delu je najprej predstavljena kratka zgodovina sindikalnega gibanja. Prvi zametki sindikatov sežejo že v 19. stoletje, vendar so takrat delovali skrivoma, saj je bilo njihovo delovanje prepovedano. Sledi obsežno poglavje, ki govori na splošno o sindikalni svobodi. V tem poglavju je predstavljen sindikat, ki je interesna organizacija, ki ščiti interese zaposlenih. Glede vprašanja, kaj sindikat sploh je, obstaja več definicij različnih avtorjev, nekatere od teh sem v tem poglavju tudi navedla. Pravila za organiziranje in delovanje sindikata določajo statuti. Naslednje poglavje govori o socialnem partnerstvu in socialnem dialogu. Ker med delodajalci in zaposlenimi nastajajo konflikti, je treba med njimi doseči sporazum, ki se dosega v okviru socialnega partnerstva, kjer poleg sindikatov ter

delodajalcev kot socialni partner nastopa tudi država. V nadaljevanju sledi poglavje, ki opredeljuje pravice delavcev, ki jim jih zagotavlja ustava. Gre predvsem za pravico do soupravljanja, sindikalne svobode in pravico do stavke. Zadnja je zelo pomemben dejavnik, s katerim delavci izražajo svoje nezadovoljstvo in nestrinjanje z obstoječimi razmerami v organizaciji.

Sindikalna svoboda je vključena v vse pomembnejše mednarodne dokumente, zato sledi naslednje poglavje, ki govori o mednarodni opredelitvi sindikalne svobode. Tu me predvsem zanimajo mednarodni dokumenti, ki vključujejo sindikalno svobodo in mednarodne pogodbe, ki jih mora Slovenija upoštevati. Najpomembnejša mednarodna organizacija, ki se bori za status delavcev, je Mednarodna organizacija dela. V okviru te organizacije in glede sindikalne svobode so pomembne tri konvencije.

Poleg ustavne in mednarodne opredelitve sindikalne svobode me zanima tudi zakonska ureditev sindikalne svobode. Naslednje poglavje govori o pomembnejših zakonih, ki se dotikajo sindikalne svobode in sindikatov. Reprezentativnost sindikata je pomembna, kadar je uveljavljen sindikalni pluralizem, in za določen sindikat pomeni priznanje države, da lahko nastopa kot predstavnik vseh sindikalno organiziranih delavcev. V okviru tega me zanima način pridobitve lastnosti pravne osebe in reprezentativnosti sindikata. V tem poglavju sem tudi podrobneje opredelila pravico do stavke, status sindikalnih zaupnikov in kolektivno pogodbo.

Zadnje poglavje govori o sedanji organiziranosti sindikatov. Glede na to, kako so sindikati delovali v preteklosti, me zanima njihovo organiziranje in delovanje v današnjem času. V tem poglavju so predstavljeni štirje splošni reprezentativni sindikati, pri katerih me zanimajo njihove naloge, cilji in usmeritve. Poleg tega me zanima tudi odnos mladih do sindikatov pri nas in to, kako so mladi seznanjeni o sindikatih ponekod v Evropi. Postavlja se vprašanje, kako mladi dojemajo sindikat, ali so seznanjeni z njegovim delovanjem in cilji.

2 ZGODOVINSKI PREGLED SINDIKALNEGA GIBANJA

Prvi zametki sindikatov sežejo v 19. stoletje. Sindikati so v začetku tega stoletja obstajali bolj ali manj v skrivnih oblikah bratovščin, tovarišij, ki so se ukvarjale s poklicnim izobraževanjem, zaposlovanjem in plačami. Države so jih prepovedale, vendar so delovali skrivno, na temelju tovarištva in vzajemne pomoči. Velika prelomnica v zgodovini razvoja sindikatov je nastopila, ko so države odpravile zakonske prepovedi sindikalnega združevanja (Novak et al., 1992, str. 13).

Konec 19. stoletja so se kot del avstrijskih sindikatov pojavili slovenski sindikati, ki so najprej delovali kot izobraževalne organizacije ter organizacije za samopomoč in se postopno razvili v organizacije, ki se borijo za pravice delavcev (interno gradivo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2007).

Glavna obdobja v razvoju sindikalnega gibanja so naslednja (Novak et al., 1992, str. 14):

- **Obdobje prepovedi sindikalnega gibanja.** Veliko število delavcev, ki so živeli v težkih razmerah, je potrebovalo neko delavsko organizacijo, ki bi jih ščitila pred državo, ki ni ščitila delavskih interesov, kar je privedlo do sindikatov. Sindikati so torej nastali kot izraz volje ustanoviti kolektivno moč proti monopolizirani moči delodajalcev. Tako so nastale najprej začasne oblike združevanj delavcev, kasneje družbe za vzajemno pomoč in nazadnje sindikati. Vse te oblike združevanje pa so bile prepovedane in so delovale tajno.
- **Obdobje pravne tolerance sindikatov.** V tem obdobju so različne države ukinile zakonske prepovedi poklicnih združevanj in niso več obravnavale združenj kot kaznivih. To obdobje se začne s poklicnimi združenji delodajalcev. Torej, delodajalci so se lahko združevali v različna združenja, saj niso ogrožali države, za delavce pa se je še vedno upoštevala zakonska prepoved združevanja.
- **Obdobje svobodnega delovanja sindikatov.** Do pravnega priznanja poklicnega združevanja sindikatov je prišlo iz več razlogov. Glavni razlog je bil pritisk združenj, ki so že obstajala in bila tolerirana, ter pritiski delavskih političnih strank. Socialna pravičnost se ni več zagotavljala samo z državnimi normami, ampak tudi z določili delodajalcev in delavcev.

Sindikati so s spremembo delovnopravne zakonodaje dobili podlago za razvoj kolektivnega pogajanja ter kot socialni partnerji prevzeli nove vloge in pridobili na pomenu.

3 SPLOŠNA OPREDELITEV SINDIKALNE SVOBODE

3.1 SINDIKALNA SVOBODA

Delavci so se dolgo borili za obrambo svojih interesov proti delodajalcem, torej za pravice do združevanja v različne delavske organizacije. Kot temeljna človekova pravica se je še posebno razvila pravica do sindikalne svobode v okviru klasične pravice do združevanja, ki pomeni svobodo sindikata v razmerju do države, svobodo v delavske sindikate organiziranih delavcev pred ekonomskim, političnim in socialnim pritiskom delodajalcev ter svobodo v razmerju med delavci in njihovimi strokovnimi organizacijami (Radovan, 1992, str. 133).

Danes je načelo sindikalne svobode mednarodno načelo, ki je vključeno v vse najpomembnejše mednarodne dokumente o človekovih pravicah in je posebna oblika svobode združevanja. Ustava Republike Slovenije navaja to načelo v poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih, in sicer v 76. členu, po katerem je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanj svobodno. Sindikalna svoboda vključuje organizacijsko, akcijsko ter pozitivno in negativno svobodo.

3.1.1 Organizacijska svoboda in akcijska svoboda

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

Glavni element akcijske svobode je stavka, s katero delavci uresničujejo svoje pravice. Praviloma je stavka vodena in izvajana s strani sindikata, zato je stavka organizirana ustavitev dela. Pravico do stavke nekateri celo opredeljujejo kot nujnost demokratične družbe in nujno silo pri moči kapitala. Pravica do stavke se lahko z zakonom omeji, če to zahteva javna korist.

3.1.2 Pozitivna in negativna svoboda

Pozitivna svoboda pomeni zajamčeno pravico posameznika, da se včlani v sindikat po svoji izbiri in da ga ta varuje pred državo ter delodajalci. Negativna svoboda pomeni, da je vsakemu, ki sicer izpolnjuje pogoje za včlanjevanje, prepuščena odločitev, ali se bo tudi dejansko včlanil v sindikat. Ta svoboda zagotavlja delavcem zaščito pred morebitnimi pritiski sindikatov za včlanjevanje v njihove vrste (Novak, et al., 1992, str. 25).

3.2 SINDIKAT

Kot sem že omenila, so bili v obdobju kapitalizma sindikati ustanovljeni zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic. Nastali so iz potrebe po združevanju delavcev in oblikovanju ter uveljavljanju njihovih skupnih interesov v boju z delodajalci.

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

Od drugih interesnih združenj se sindikat loči po tem, da gre za organizirano združenje zaposlenih oseb, ki se trajno in z zadostno močjo ter pritiskom v razmerju do delodajalske sfere ali države borijo za uveljavitev ekonomsko-socialnih ciljev delavcev. Z ekonomskega vidika sta v zvezi s sindikati predvsem pomembni intenziteta njihovih pogajanj ter pripravljenost na sklepanje kompromisov (Vodovnik, 2001, str. 49).

V Sloveniji je uveljavljen sindikalni pluralizem, kar pomeni, da so bili še pred letom 1991 in po sprejetju slovenske ustave leta 1991 ustanovljeni številni sindikati. Pojav novih sindikatov v začetku devetdesetih let minulega stoletja je bil politično spodbujen, vendar je kasneje politična usmerjenost sindikatov zelo oslabela in je danes dejansko neprepoznava (Dekleva et al., 2000, str. 10).

3.2.1 Organiziranost in delovanje sindikatov

Slovenska ustava je zagotovila trdne temelje za ustanavljanje in delovanje sindikatov. Ustava namreč določa, da je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno, prav tako je svobodno delovanje sindikatov. Noben zakon ali drug predpis, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca teh pravic ne more omejiti. Porok za to so tudi mednarodne pogodbe, ki jih je Slovenija ratificirala ali jih je kot pravna naslednica Jugoslavije prevzela.

Pravila za organiziranje in delovanje sindikatov določajo statuti posameznih sindikatov dejavnosti in zvez, in sicer za vse ravni sindikalnega organiziranja. Prav spoštovanje statutarnih določb o organiziranju in delovanju sindikatov postaja vse pomembnejše, saj delodajalci zelo pozorno spremljajo delo sindikatov, zlasti na podjetniški ravni. Vsaka kršitev ali neupoštevanje lastnih statutarnih določb ima lahko negativne posledice za delovanje sindikatov.

Vsak sindikat si mora pridobiti lastnost pravne osebe v skladu z zakonom o reprezentativnosti. Sindikat, ki izpolnjuje zakonske pogoje, dobi status

reprezentativnega sindikata. O pridobitvi lastnosti pravne osebe in lastnosti reprezentativnosti sindikatov bom več povedala v nadaljevanju (glej poglavje 7.1).

V Sloveniji so sindikati organizirani v 7 reprezentativnih konfederacijah sindikatov, poleg njih pa deluje še več deset sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti in poklicu ter vključujejo 40 odstotkov zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju, kar je najvišja stopnja med novimi državami članicami Evropske unije (EU) ter prekaša tudi številne stare članice Evropske unije.

Vsi spori med sindikatom in delodajalcem v zvezi z zagotavljanjem pogojev za delo sindikata in v zvezi z izvrševanjem vloge ter nalog, ki jih sindikatu določajo zakoni in kolektivne pogodbe ter spori v zvezi z organiziranjem sindikatov, volitvami sindikalnih zaupnikov in drugimi vprašanji delovanja sindikatov, so kolektivni delovni spori, ki se lahko rešujejo na miren način, torej s posredovanjem in pomirjanjem, z arbitražnim reševanjem spora ali pred delovnim sodiščem (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, 2007).

3.2.2 Vrste sindikatov

Poznamo štiri osnovne vrste sindikatov glede na značilnosti organiziranja (Marković, 1972, str. 77):

Strokovni sindikat organizira določene skupine kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev določene stroke ali poklica ne glede na mesto zaposlitve, torej v različnih panogah.

Panožni ali proizvodni sindikat povezuje vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo ali poklic.

Splošni ali generalni sindikat povezuje vse delavce ne glede na kvalifikacije, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, na stroko, poklic ali delovno mesto.

Profesionalni sindikat povezuje umske delavce, uslužbence, tehnike in druge visokokvalificirane delavce tako v javnih službah kot tudi v zasebnih dejavnostih.

Razlikujemo tudi med sindikati v zasebnem in javnem sektorju. Sindikati v obeh sektorjih poskušajo intenzivno lobirati pri zakonodajni oblasti (parlament v Sloveniji). Za cilj so si postavili sprejetje najbolj ugodne zakonodaje za delavce. Država tako predstavlja izvršilno oblast in je prisotna pri tripartitnih pogajanjih, ki so v javnem sektorju običajna. Zato sindikati javnih uslužbencev lobirajo pri državnih organih in s tem posredno na delodajalca, kar pa ni običajno za zasebni sektor. V zasebnem sektorju sindikati in delavci ne lobirajo pri delodajalcih, temveč se z njimi pogajajo ali stavkajo proti njim.

Naslednja razlika med sindikati zasebnega in javnega sektorja je ta, da sindikati delavcev v javnem sektorju pogosto obidejo delodajalca ter se obrnejo neposredno na vlado, ministrstvo in parlament, najraje pa na širšo javnost. Na tak način poskušajo doseči podporo javnosti in s tem pritiskajo na menedžment javnih institucij ter tako dosežejo tripartitna pogajanja. Pri sindikatih zasebnega sektorja se instrument širitve pogajanj na širšo javnost udejanja le pri potrošniških bojkotih, pri katerih sindikati širijo negativno kampanjo proti nekemu podjetju in s tem poskušajo bojkotirati njegove izdelke ali storitve (Lenart, 2002, str. 35).

3.2.3 Funkcije sindikata

M. Salamon opredeljuje sindikate kot katero koli organizacijo zaposlenih, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese na delovnem mestu, še posebno skuša urejati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z menedžmentom (Salamon M., 1998, str. 628).

Na podlagi te definicije je M. Salamon izpeljal naslednje funkcije sindikata:

- **Moč**
Sindikat zastopa interese zaposlenih in jih tako postavlja v bolj enakopraven položaj z delodajalci. Delavci, predvsem tisti z nižjo izobrazbo, največkrat nimajo dovolj znanja, ki je potrebno za enakopravno pogajanje z vodstvom podjetja in lastniki kapitala. Posameznega delavca je veliko lažje zamenjati kot pa celotno članstvo.
- **Regulacija ekonomskih pogojev**
Poglavitna naloga sindikatov so kolektivna pogajanja o višini plače, delovnem času ter dopustih.
- **Regulacija delovnih pogojev**
Sindikati v svoji regulativni funkciji ne pokrivajo le ekonomskega področja, temveč tudi delovno, v okviru katerega želijo zaščititi in izboljšati položaj svojih članov v zaposlitvenih odnosih.
- **Družbene spremembe**
Prvotni pristop sindikatov je bil precej radikalen. Kasneje so se osredotočili na delovanje znotraj obstoječega družbenega sistema.
- **Storitve za člane oziroma članske usluge**
V preteklosti so sindikati za svoje člane organizirali vzajemno zavarovanje, ki je bilo ustanovljeno za finančno pomoč v primeru brezposelnosti, bolezni, poškodbe in smrti. V zadnjem času pa sindikati poleg klasičnih sindikalnih opravil ponujajo tudi drugačne usluge, kot so različna posojila, pravno

pomoč, počitniške aranžmaje, stanovanjske sklade, najrazličnejše popuste pri določenih izdelkih in storitvah. Problem pri tem je, da se delavci včlanijo v sindikate večinoma le zaradi teh uslug ter osebnih interesov in ne toliko zaradi skupnega nastopanja za izboljšanje delovnih pogojev.

- **Samoizpolnitev**

Sindikati omogočajo sodelovanje delavcev tudi na področjih, ki niso vezana na problematiko delovnega mesta, kot so različne oblike izobraževanja, ki prispevajo k samoizpolnitvi posameznikov.

3.2.4 Članstvo

Članstvo v sindikatu je prostovoljno. Delavec postane član sindikata, ko podpiše pristopno izjavo, s katero izjavlja, da sprejema program in statut sindikata. Z včlanitvijo v sindikat član prejme člansko izkaznico, ki je last sindikata, saj jo mora po prenehanju članstva vrniti. Predsednik sindikata oziroma drugi predstavniki sindikata so dolžni novega člana seznaniti z njegovimi pravicami, ugodnostmi in dolžnostmi oziroma s programom ter statutom in pravili sindikata.

Pravice člana so naslednje: svobodno izražanje svojih interesov, neposredno in aktivno sodelovanje pri akcijah sindikata, voliti ter biti izvoljen v organe sindikata, brezplačna pravna pomoč in zaščita v sporih iz delovnega razmerja ter kolektivne pogodbe in do drugih pravic v skladu s programom ter internimi akti sindikata.

Obveznosti oziroma dolžnosti člana pa so naslednje: plačevanje članarine, delovanje v skladu s programskimi in statutarnimi akti sindikata, aktivno sodelovanje v akcijah organizacij ter organov sindikata in zavzemanje za uveljavljanje sindikalne politike v svojem okolju ter opredeljevanje do vseh oblik in metod sindikalnega boja.

Prenehanje članstva v sindikatu lahko nastane v primerih kot so: izstop na podlagi pisne izjave, neplačevanje članarine in izključitev, ki je nastala zaradi grobega kršenja določil statuta.

Izključeni član lahko ponovno zaprosi za članstvo, a le po preteku enega leta po sprejemu dokončnega sklepa o izključitvi (Statut SDE Slovenije, 1990, str. 4).

Glavni razlogi, zaradi katerih se delavci včlanijo v sindikat, so naslednji (Kavčič, 1991, str. 245):

- **Varnost dela oziroma zaposlitve.** Delavci želijo biti prepričani, da imajo zagotovljeno delovno mesto in si želijo zagotoviti, da bodo odpuščeni iz upravičenih razlogov.

- **Dobri delovni pogoji.** Interes zaposlenih je, da delajo v prijetnem delovnem okolju in da njihovo delo ne ogroža njihovega zdravja oziroma življenja.
- **Možnost napredovanja.** Zaposleni želijo, da so v podjetju, v katerem delajo, možnosti napredovanja na višje delovno mesto, saj imajo željo po izkazovanju in dokazovanju svojih sposobnosti.
- **Pomembnost dela, ki ga opravljajo.** Delavci želijo, da bi bilo njihovo delo ugledno, koristno in pomembno, da bi bil viden prispevek njihovega dela k uspehu celotnega podjetja. Večinoma so bolj zadovoljni z delom, ki ima širši pomen in ugled. Želja skoraj vsakega delavca je, da ima zahtevnejše in odgovornejše delovno mesto, na podlagi katerega se krepí samospoštovanje.
- **Priložnost izražanja lastnega mnenja.** Sindikat je za mnoge zaposlene edina možnost, da izrazijo svoje pritožbe in nezadovoljstvo v zvezi s svojo zaposlitvijo oziroma s svojim delom.
- **Potreba po priznanju.** Za dobro opravljeno delo delavci pričakujejo priznanje.
- **Potreba po spoštovanju.** Zaposleni želijo biti v podjetju spoštovani in obravnavani kot ljudje. Posebno pomembno je, kako jih obravnavajo nadrejeni. Avtoritativno ravnanje nadrejenih zaposlenim ni všeč.
- **Potreba po pripadnosti.** Ljudje se želijo povezati z drugimi ljudmi in si zagotoviti pripadnost. Sindikat povezuje ljudi s podobnimi interesi, ki jih zadovoljujejo prek sestankov, družabnih srečanj, izobraževalnih programov in drugih aktivnosti.
- **Plačilo za delo.** Delavci želijo dobiti za pošteno delo tudi pošteno plačilo. Pri tem se primerjajo zlasti z drugimi zaposlenimi v istem podjetju ali v drugih podjetjih.

3.2.5 Organi sindikata

Sindikat s svojim temeljnim aktom določi organe in njihovo sestavo ter delovno področje, število članov, sklepčnost, način volitev oziroma imenovanja in razreševanja, pravice ter dolžnosti in mandatno dobo organov.

Sindikat na državni ravni lahko sestavljajo naslednji organi (Statut SKEI, 2006, str. 19):

- kongres
- republiški odbor
- izvršni odbor
- statutarna komisija
- nadzorni odbor

V tem primeru je **kongres** najvišji organ, ki se ga praviloma skliče vsakih pet let. Pristojnost in naloga kongresa je sprejem statuta ter njegove dopolnitve in spremembe, sprejem programa za uresničevanje nalog ter ciljev, sprejem poslovnika o svojem delu, razreševanje ter volitve nadzornega odbora, statutarne komisije, predsednika in treh podpredsednikov, odločanje o višini članarine, obravnavanje poročil republiškega ter nadzornega odbora in statutarne komisije itd.

Poleg kongresa obstaja tudi izredni kongres, ki se skliče s sklepom republiškega odbora sindikata, če ta oceni, da to zahtevajo razmere v dejavnosti, in na zahtevo 30 odstotkov članov sindikata.

Republiški odbor je najvišji organ sindikata med dvema kongresoma, ki ima svojega stalnega predsedujočega in njegovega namestnika, ki ju voli izmed svojih članov. Naloge in pristojnosti republiškega odbora so vodenje sindikata do naslednjega kongresa, uresničevanje delovnega programa, ocenjevanje ekonomskega in socialnega položaja v dejavnosti, sprejem letnega načrta dela ter ocene svojega dela, sprejem finančnega načrta in poročila, sprejem statutarne sklepev itd.

Izvršni odbor je organ republiškega odbora. Njegove pristojnosti in naloge so uresničevanje sklepov in stališč republiškega odbora, sklepanje o sklicu republiškega odbora, organiziranje dela ter usklajevanje in usmerjanje aktivnosti, obveščanje članov sindikata, obravnavanje pobud, mnenj, vlog in pritožb, pripravljane gradiva za seje, sklepanje o začetku, trajanju ter koncu splošne stavke sindikata itd.

Statutarna komisija šteje pet članov, ki med sabo izvolijo predsednika, ki mora imeti visoko izobrazbo pravne ali upravne smeri. Naloge in pristojnosti omenjene komisije so razlaga določil statuta sindikata, skrb za usklajenost statutarne-izvedbenih aktov z določili statuta ter usklajenost statuta z dokumenti drugih oblik sindikalne organiziranosti, s katerimi je sindikat povezan, predlaganje kongresu spremembe in dopolnitve statuta, spremljanje uresničevanje statutarne določil ter poročanje o svojem delu kongresu.

Nadzorni odbor šteje pet članov, ki med sabo izvolijo predsednika. Člani nadzornega odbora ne morejo biti hkrati člani republiškega odbora, izvršnega odbora ali statutarne komisije. Naloge in pristojnosti nadzornega odbora so nadziranje finančnega ter materialnega poslovanja sindikata, poročanje kongresu o svojem delu in nadziranje poslovanja sindikalnih podjetij, območnih ter regijskih organizacij, konferenc sindikalnih podjetij in pravica do vpogleda v njihovo poslovanje.

4 SOCIALNO PARTNERSTVO IN SOCIALNI DIALOG

Socialno partnerstvo je stalen proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami pri premagovanju socialno-ekonomskih težav. Uveljavlja se kot tripartitni socialni dialog, to je razmerje med delodajalci, sindikati in vlado, ter kot bipartitno sodelovanje med delavci in delodajalci. Socialno partnerstvo v ožjem smislu torej pomeni neposredno sodelovanje med vlado in predstavniki delavcev ter delodajalcev. Kolektivna pogodba kot pravni akt pa je eden pomembnejših elementov socialnega partnerstva (Vodovnik, 1993, str. 203).

Socialni dialog je organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji, ki privede do obveznih dogovorov med njimi.

Značilnosti socialnega dialoga so naslednje (Ivanovič, 2005, str. 3):

- proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med predstavniki različnih interesnih skupin;
- medsebojno popuščanje na temelju zaupanja s ciljem doseči stabilen trajnostni razvoj ter dolgoročno blaginjo (vsak se odpove delu interesa oziroma vsak plača del cene v zameno za skupno dobro);
- poleg zagovarjanja lastnih interesov je skupen deklariran cilj, vzpostavljanje socialnega miru;
- predmet so praviloma pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev ter delavcev, plačna politika, plače in osebni prejemki, socialna varnost ter socialna zavarovanja, varnost in zdravje pri delu ter drugi pogoji dela ipd.

V Socialnem sporazumu za obdobje 2007–2009 je zapisano, da je socialni dialog pomembna demokratična vrednota družbe in temeljni pogoj za skupno delovanje, ki omogoča doseganje zastavljenih ciljev.

Tematiko razmerij socialnega partnerstva, opredelitev subjektov delovnega razmerja ter medsebojnega urejanja odnosov urejajo številni akti mednarodnih organizacij. Iz vsebine teh aktov je mogoče izpostaviti naslednja načela (Vodovnik, 2001, str. 50):

- pravica do prostega sindikalnega organiziranja, delovanja in včlanjevanja v sindikate;
- pravica socialnih partnerjev do prostih kolektivnih pogajanj;
- dolžnost delodajalcev, da zagotavljajo sindikalnim in participativnim delavskim predstavništvom potrebna obvestila ter sredstva za delovanje,
- dolžnost države, da spodbuja procese kolektivnih pogajanj, zlasti v smislu organiziranja, usposabljanja za kolektivna pogajanja, ter druge vrste kolektivnega sporazumevanja;

- pravice zaposlenih v javnem sektorju v zvezi z obravnavano tematiko morajo biti čim bolj izenačene s pravicami zaposlenih v gospodarstvu, omejitve pa so dopustne le v obsegu, kot ga zahteva narava njihovih dejavnosti.

Socialno partnerstvo se samo razume kot alternativa razrednemu boju ter tekmovanju na trgu in ponuja namesto tekmovanja ter razrednega boja sodelovanje in oblikovanje skupnega interesa med družbenimi skupinami. Zato sta najvišji vrednoti socialnega partnerstva socialni mir in stabilnost političnega sistema, ki ju zagotavlja sodelovanje med partnerji. Partnerji drug drugemu priznavajo avtonomijo, pogajalsko moč in moč za uresničitev dogovorov. Eni in drugi so organizirani v združenja, predstavniki teh združenj pa so predstavniki dveh glavnih socialnih partnerjev. Tretji partner je vlada, ki po svojih pristojnostih prenaša dogovore med partnerji v zakonodajni postopek in z ustavo ter zakoni uokvirjen politični sistem (Lukšič, 1994, str. 11).

Stanojević (1995, str. 198) meni, da je socialni mir kot ena od najpomembnejših vrednot socialnega partnerstva lahko tudi ogrožen, in sicer s strani sindikata z njegovim najučinkovitejšim orožjem, stavko. Stavka je tradicionalna oblika delavskega boja, ki pomeni prekinitev dela in s tem nastanek gospodarske škode.

4.1 SOCIALNO PARTNERSTVO V SLOVENIJI

Zavest socialnega partnerstva se je na Slovenskem razvijala od šestdesetih let dalje, prve prepoznavne oblike pa so bile uvedene v sedemdesetih letih minulega stoletja. Šlo je za socialno partnerstvo samoupravnega tipa, v katerem so bile vloge med nosilci zabrisane.

V Sloveniji je bilo začetno obdobje gradnje identitet socialnih partnerjev dolgo tri leta. Vlada ob vzpostavitvi strankarske demokracije ni bila dovolj trdna, da bi jo sindikati in gospodarska zbornica lahko priznali kot partnerja v dogovorih. Po institucionalni strani se je izkušnja socialnega partnerstva začela graditi že leta 1990. Tedaj je bil v okviru ministrstva za delo, kmalu po ustanovitvi prve vlade po strankarskih volitvah, ustanovljen Svet za zaposlovanje, v katerem so bili zastopani predstavniki ministrstva, zbornice in sindikatov. Vlada se za njegove sklepe ni menila in sveta ni upoštevala. Bil pa je to zametek tripartitnega dogovarjanja v slovenski državi. Na tej osnovi so se oblikovale zahteve, da se vzpostavi tripartitni organ, ki bo združeval predstavnike vlade (ne le ministrstva za delo), predstavnike sindikatov in predstavnike delodajalcev. V tem organu naj bi razpravljali o vseh pomembnih zadevah gospodarske in socialne politike. Najpomembnejši pobudniki za vzpostavitev tripartitnega organa so bili sindikati, zlasti največji med njimi, ministrstvo za delo, socialne zadeve in družino ter na koncu Združenje delodajalcev Slovenije. Zbornica in vlada sta pri tem stali ob strani, vendar sta v ključnem trenutku podprli njegovo ustanovitev. Tripartitni organ Ekonomsko-socialni svet je

bil oblikovan na temelju dogovora o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994. S tem dogovorom o plačah je vlada pristala na skupen organ, v katerem je kot sogovornike priznala predstavnike delodajalcev in predstavnike sindikatov. To je dejansko socialni sporazum. Vsi trije partnerji so s tem podpisali izjavo o vzajemnem medsebojnem priznavanju in pripravljenosti, da se o vprašanjih iz ekonomske in socialne politike dogovarjajo ter sporazumevajo. Čeprav je bil socialni sporazum že dosežen, so se partnerji dogovorili, da bodo pripravili še akt, ki bo nosil naslov Socialni sporazum (Lukšič, 1994, str. 16).

5 PRAVICE DELAVCEV PO USTAVI REPUBLIKE SLOVENIJE

Ustava je temeljni in najvišji splošni pravni akt, ki ureja človekove pravice in temeljne svoboščine ter najpomembnejša vprašanja državne ureditve. Naša ustava sodi med tiste, ki jih imenujemo realistične in ki urejajo predvsem človekove pravice ter temeljne svoboščine.

Pravice delavcev po Ustavi Republike Slovenije, to so pravica do soupravljanja, sindikalna svoboda in pravica do stavke, so urejene v poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih. Pravna podlaga za ureditev gospodarskih in socialnih razmerij je splošna ustavna določba, po kateri je Slovenija urejena kot pravna ter socialna država.

Ustavne določbe z gospodarsko in socialno vsebino so deloma uvrščene v drugo poglavje, ki ureja človekove pravice ter temeljne svoboščine, deloma pa v tretje poglavje, ki opredeljuje gospodarska in socialna razmerja, sem so uvrščene tudi omenjene pravice delavcev. Glavna razlika med pravicami, ki so uvrščene v drugo poglavje, in tistimi, ki so v tretjem poglavju, je v pravnem varstvu. To pomeni, da pravice iz tretjega poglavja ne uživajo sodnega in ustavnosodnega varstva (Kocjančič et al., 2003, str. 135).

5.1 PRAVICA DO SOUPRAVLJANJA

Ustava v 75. členu določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način ter pod pogoji, ki jih določa Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. list RS 42/2007) (v nadaljevanju: ZSDU).

Sodelovanje delavcev pri upravljanju se po ZSDU (2. člen) uresničuje na naslednje načine:

- s pravico do pobude in s pravico do odgovora na to pobudo,
- s pravico do obveščeniosti,
- s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje,
- s pravico soodločanja,
- s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju ti uresničujejo kot posamezniki ali kolektivno prek sveta delavcev ali delavskega zaupnika, zbora delavca ter predstavnikov delavcev v organih družbe (3. člen).

Kot sem že omenila, imajo delavci pravico izvoliti svet delavcev, ki se oblikuje, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico (8. člen).

Aktivno volilno pravico pa imajo vsi delavci, ki delajo v družbi nepretrgoma najmanj 6 mesecev.

V družbi, ki zaposluje manj kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico delavci sodelujejo pri upravljanju prek delavskega zaupnika (9. člen). Mandat članov sveta delavcev traja 4 leta in so lahko ponovno izvoljeni (10. člen). Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev iz naslednjih razlogov: smrt delavca, pretek mandata, izguba pravice biti voljen v svet delavcev, odpoklic, odstop ter prenehanje delovnega razmerja v družbi. V primeru odstopa je ta veljaven šele takrat, ko svet delavcev sprejme pisno izjavo delavca o odstopu (46. člen). Način dela sveta delavcev se uredi s poslovnikom, ki ureja zlasti naslednja vprašanja: način sklicevanja sej, sklepčnost, način sprejemanja odločitev, vodenje zapisnika, sodelovanje oseb zunaj družbe ter način konstituiranja odborov sveta delavcev (57. člen). Svet delavcev lahko na svoje seje povabi strokovnjake iz družbe ali zunaj nje, vodilno osebje, predstavnike reprezentativnih sindikatov in predstavnike združenj delodajalcev. Tem osebam se pošlje gradivo in del zapisnika, ki se nanaša na njihovo prisotnost na seji sveta (61. člen). Člana sveta delavcev v času opravljanja njegove funkcije, če ravna v skladu z veljavnimi zakoni in kolektivnimi pogodbami, brez soglasja sveta delavcev ni mogoče prerazporediti na drugo delovno mesto ali k drugemu delodajalcu ali ga uvrstiti med presežke delavcev. Prav tako mu tudi ni mogoče znižati plače, proti njemu začeti disciplinski ali odškodninski postopek ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden položaj (67. člen). Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi razen vodilnega osebja. Zbor delavcev ima pravico obravnavati vprašanja iz pristojnosti sveta delavcev, ne more pa odločati o teh vprašanjih (69. člen). Tako svet delavcev kot zbor delavcev se skliče med delovnim časom.

Delodajalec in svet delavcev se sestajata na zahtevo delodajalca ali sveta delavcev, praviloma enkrat na mesec, zaradi uresničevanja pravic ter obveznosti enega in drugega (86. člen).

Pri tem ima svet delavcev naslednje pristojnosti (87. člen):

- skrbi za izvajanje zakonov in drugih predpisov, sprejetih kolektivnih pogodb ter doseženih dogovorov med svetom delavcev ter delodajalcem;
- predlaga ukrepe, ki so v korist delavcev;
- sprejema predloge in pobude delavcev ter jih v primeru, da so upravičeni, upošteva pri dogovarjanju z delodajalcem;
- pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo.

Delodajalec mora delavcu kot posamezniku omogočiti sodelovanje pri upravljanju. Tako ima delavec kot posameznik pravico do (88. člen):

- pobude in odgovorov na to pobudo, če se nanašajo na njegovo delovno mesto;
- pravočasne obveščeni o spremembah na svojem delovnem področju;
- izražanja svojega mnenja o vseh vprašanjih, ki se nanašajo na organizacijo njegove delovnega mesta in delovni proces;
- zahtevati, da mu delodajalec oziroma od njega pooblaščen delavec pojasni vprašanja s področja plač in z drugih področij delovnih razmerij.

Obveznosti delodajalca glede sodelovanja delavcev pri upravljanju so naslednja (89. do 95. člen):

- obveščanje sveta delavcev o vprašanjih, ki se nanašajo na: gospodarski položaj družbe, razvojne cilje družbe, stanje proizvodnje in prodaje, splošni gospodarski položaj panoge, spremembo dejavnosti, zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v tehnologiji ter organizaciji proizvodnje, letni obračun in letno poročilo ter druga vprašanja;
- skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu;
- predložitev odločitev v soglasje svetu delavcev (sodločanje): o izrabi letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela, merilih za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev, kriterijih za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi ter o napredovanju delavcev.

Med statusna vprašanja, ki sem jih omenila v drugi alineji, sodijo: statusne spremembe, prodaja in zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela ter bistvene spremembe lastništva. Za kadrovska vprašanja iz druge alineje pa se štejejo: potrebe po novih delavcih, sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev zunaj družbe in iz kraja v kraj, sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega ter zdravstvenega zavarovanja, zmanjšanje števila delavcev in sprejem splošnih pravil o disciplinski odgovornosti.

Morebitne spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitražna, ki je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih od sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitražna s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je dokončna, stranki pa jo lahko izpodbijata pred pristojnim sodiščem iz razlogov in po postopku, ki je določen s posebnim zakonom (99. do 104. člen).

5.2 SINDIKALNA SVOBODA

Sindikalna svoboda, tako ustanavljanje in organiziranje sindikatov kot včlanjevanje, je bilo pri nas formalno zajamčeno že z ustavo iz leta 1974. Vendar je prišlo na

območju Jugoslavije do sindikalnega unitarizma, torej do enovite sindikalne organizacije, katere temeljni cilj je bil razvijanje socialističnih samoupravnih odnosov, kot je določala ustava. Sindikat je še vedno opravljal klasične funkcije, ni pa bilo mogoče ustanavljati novih sindikatov. Tudi članstvo v sindikatu je bilo formalno prostovoljno. Z dopolnilom (27. točka IX. dopolnila iz leta 1989 k slovenski ustavi iz leta 1974) so se ustavne določbe o sindikatih spremenile tako, da so se glasile: »Sindikati so neodvisne delavske organizacije, ki jih delavci svobodno ustanavljajo in se prostovoljno združujejo vanje, da bi varovali in izboljševali svoj družbeni, ekonomski in socialni položaj.« Po letu 1990 je Slovenija vse bolj začela uveljavljati sindikalni pluralizem (Radovan, 1992, str. 139).

Slovenska ustava ima zelo splošno določbo o sindikalni svobodi, ki v 76. členu pravi: »Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje je svobodno.«

Ta ustavna pravica je umeščena v 3. poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih. V ustavni opredelitvi pravice sta zaobsežena oba njena vidika. Pri prvem vidiku gre za pravico ustanavljanja sindikalnih organizacij kot individualno pravico in pri drugem gre za pravice sindikalnih organizacij, kjer gre za kolektivne pravice.

Določba o sindikalni svobodi izhaja iz pravice do združevanja kot državljske pravice. Sindikalna svoboda je torej posebna oblika svobode združevanja. Kljub temu gre za dve različni svoboščini. Pravica do združevanja zajema vse državljsane, medtem ko imajo do sindikalne svobode pravico samo delojemalci.

Nekateri menijo, da posebna ustavna določba o sindikalni svobodi, s katero so želeli poudariti sindikalno svobodo kot bistveni del gospodarskega sistema, niti ne bi bila potrebna, saj ustava med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami posebej govori o pravici vsakogar, da se svobodno združuje z drugimi (dr. Ude v: Končar, 1992, str. 819). P. Končar meni, da ustava pravilneje odraža to, kar je z mednarodnimi instrumenti že nekaj časa priznано, in sicer, da ne gre le za enega posebnih vidikov pravice do združevanja, ampak hkrati tudi za samostojno človekovo pravico. Kot samostojna človekova pravica pa sindikalna svoboda obsega tako individualni kot kolektivni vidik pravice. Resnično svobodno in neodvisno sindikalno gibanje se lahko odvija le ob spoštovanju človekovih pravic ter temeljnih svoboščin, kot je na primer pravica do združevanja, svoboda izražanja (po Končarjevi, 1992, str. 819).

Kot pomanjkljivost ustavne ureditve P. Končar (1992, str. 820) opozarja na to, da zaradi premajhne določnosti ustavne določbe 76. člena Ustave Republike Slovenije niso nakazani cilji ustanavljanja in delovanja sindikatov. Prav tako iz ustavnega besedila ni jasno razvidno, da bi pravica do svobodnega ustanavljanja sindikatov veljala tudi za delodajalce.

Glede neposrednega sodnega varstva in vloge varuha človekovih pravic pri varstvu pravice se po Končarjevi (1992, str. 820) pojavlja vprašanje, ali pravici do

sindikalne svobode ni zagotovljeno sodno varstvo, niti ne varstvo na podlagi ustavne pritožbe, ker je ta pravica uvrščena v 3. poglavje o ekonomskih in socialnih razmerjih, saj je bilo eno od izhodišč ustavodajalca, da sodijo v 2. poglavje ustave samo neposredno uporabne in iztožljive človekove pravice ter temeljne svoboščine.

5.3 PRAVICA DO STAVKE

Ustava Republike Slovenije določa, da imajo delavci pravico do stavke, ki je urejena v 77. členu, v poglavju o gospodarskih in socialnih razmerjih (tretje poglavje), in je ena najstarejših in temeljnih sindikalnih pravic. Omenjeni člen določa: »*Delavci imajo pravico do stavke. Če to zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji.*« Ne glede na to, da sta pravica do sindikalne svobode in pravica do stavke opredeljeni kot dve samostojni ustavni pravici, pri čemer gre pri pravici do stavke za individualno pravico, ki se uresničuje kolektivno, je mogoče stavko še vedno uvrščati med elemente akcijske svobode sindikatov v primerih, ko jo organizira sindikat in ne delavci sami.

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

Ustava o namenih stavke sicer ne govori, vendar je mogoče na podlagi tega, da je stavka pravica delavcev in ne sindikata, sklepati, da je namen stavke reševanje različnih vprašanj, ki so v interesu delavcev. Poleg tega tudi ni nujno, da se stavka nanaša le na vprašanja, ki so predmet kolektivne pogodbe (Končar, 1992, str. 820).

V razmerju pravice do sindikalne svobode in pravice do stavke je treba izhajati iz medsebojne pogojenosti obeh pravic, saj si namreč ni mogoče zamišljati le pravice do stavke brez pravice do sindikalne svobode. V zvezi z opredelitvijo ustavnih izhodišč pravice do stavke je treba omeniti tudi njeno povezanost z drugimi ustavnimi pravicami, kot na primer svobodo izražanja, svobodo vesti, pravico do osebne svobode (Debelak, 2005a, str. 203).

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

poklicno in strokovno razlikovanje delavcev. Zakon o javnih uslužbencih pravi (v nadaljevanju: ZJU), da imajo javni uslužbenci pravico do sindikalnega združevanja, sindikalnega delovanja in pravico do kolektivnih dogovorjanj. Prav tako imajo pravico do stavke, katere način uresničevanja in omejitve stavke zaradi varstva javnih koristi določa zakon (ZJU, 18. in 19. člen). Stavko je določenim kategorijam javnih uslužbencev in zaposlenih v tako imenovanih bistvenih službah, kjer bi to lahko povzročilo resne težave za skupnost, dovoljeno omejiti ali celo prepovedati. Pravica do svobode združevanja za javne uslužbence namreč ne pomeni nujno tudi priznanja pravice do stavke. Bistvene službe v najožjem pomenu besede so le tiste službe, v katerih bi prekinitev dela ogrozila življenje, osebno varnost in zdravje celotnega prebivalstva. Pri javnih uslužbencih pa omejitev ali prepoved velja le za tiste, ki izvršujejo funkcijo avtoritete v imenu državne oblasti. Pri bistvenih službah je poudarjena dejavnost službe kot takšne in ne funkcija posameznega delavca v njej. Javni uslužbenci so lahko zaposleni tudi v tako imenovanih bistvenih službah, kar pa ni nujno. Zato so pri javnih uslužbencih, za katere velja omejitev ali celo prepoved stavke, mišljeni predvsem tisti v državnih organih ali organih lokalne skupnosti. Med njimi omejitve ali prepovedi lahko veljajo le za tiste, ki izvajajo oblast. Naslednja vrsta omejitve pravice do stavke, ki jo je treba omeniti, se nanaša na obdobja vojn ali resne nacionalne krize. V teh obdobjih je nujno, da sindikati sprejmejo dodatne omejitve akcijske svobode v skladu s takrat veljavno zakonodajo. V času vojne je torej mogoče omejiti ali ukiniti pravico do stavke (Debelak, 2005, str. 59).

6 MEDNARODNA OPREDELITEV SINDIKALNE SVOBODE

Sindikalna svoboda je vključena v vse pomembnejše mednarodne dokumente, kot je na primer Evropska konvencija o človekovih pravicah, ki v 11. členu vsebuje splošno določbo o svobodi združevanja, ki vključuje tudi pravico ustanavljati sindikate in se vanje včlanjevati zaradi varovanja svojih interesov. Podrobneje govori o sindikalni svobodi Evropska socialna listina, kjer je v 5. členu II. dela določeno, da imajo vsi delavci in delodajalci pravico do svobodnega združevanja v lokalne, nacionalne ter mednarodne organizacije zaradi varovanja ekonomskih in socialnih interesov ter se vanje včlanjevati (Končar, 1992, str. 825).

Sindikalna svoboda ima pomembno vlogo v okviru Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju: MOD), katere glavna naloga je delovati na področju izboljšanja socialne pravičnosti in statusa delavcev po svetu. MOD deluje na podlagi treh glavnih teles: mednarodne (ministrske) konference dela, izvršilnega odbora in mednarodnega urada za delo, ki so vsa tripartitno sestavljena iz predstavnikov vlad, delojemalcev ter delodajalcev (Stalno predstavništvo Republike Slovenije pri Uradu Združenih narodov, 2008). Že ustanovna listina MOD–XIII. poglavje versajske pogodbe iz leta 1919 v preambuli določa zagotovitev načela sindikalne svobode in v poglavju med splošnimi načeli tudi pravico združevanja v vseh okoliščinah, ki niso v nasprotju z zakoni, tako za delavce kot za delodajalce (Radovan, 1992, str. 134).

Najpomembnejše konvencije MOD na področju sindikalne svobode bom predstavila v nadaljevanju.

6.1 KONVENCIJA ŠT. 87 O SINDIKALNI SVOBODI IN VARSTVU SINDIKALNIH PRAVIC

Namen te konvencije je, da zagotovi svobodo ustanavljanja in delovanja sindikatov v razmerju do javne oblasti, ter v tem okviru določa:

- da imajo delavci in delodajalci pravico ustanavljati organizacije brez predhodne odobritve in se vanje včlanjevati z edinim pogojem, da spoštujejo oziroma soglašajo z njihovimi statuti;
- da imajo delavske in delodajalske organizacije pravico sprejemati svoje statute in splošne akte ter pravico svobodnega izbiranja svojih predstavnikov;
- da imajo delavske in delodajalske organizacije pravico, da se same upravljajo in delujejo ter oblikujejo svoje akcijske programe;
- da državne oblasti zgoraj navedenih pravic ne smejo omejevati ali zavirati njihovega zakonitega izvrševanja;

- da imajo delavske in delodajalske organizacije pravico ustanovljati federacije in konfederacije oziroma se vanje vključevati ter imajo pravico vključevati se v mednarodne organizacije delavcev in delodajalcev, za katere prav tako veljajo varstvene določbe te konvencije;
- da delavske in delodajalske organizacije ter njihove zveze ne morejo pridobiti lastnosti pravne osebe pod pogoji, ki bi onemogočili uporabo zgoraj navedenih pravic;
- da morajo delavske in delodajalske organizacije spoštovati zakonitost;
- da se za organizacijo v smislu te konvencije šteje vsaka organizacija delavcev in delodajalcev, katere namen je izboljšati in varovati interese delavcev in delodajalcev;
- da mora država storiti vse potrebno, da bo delavcem in delodajalcem zagotovljena oziroma zajamčena sindikalna svoboda.

Poleg zgoraj omenjenih pravic konvencija tudi določa, da diskriminacija glede na narodnost ni dovoljena in lahko sindikate ustanovljajo in se vanje vključujejo tudi tuji delavci (migranti), enako kot domači. Diskriminacija na podlagi rase, spola, političnega prepričanja, zaposlitve itd. ni dovoljena. Edini kategoriji delavcev, za kateri ta konvencija prepušča vsaki državi, da se sama odloči, v katerih mejah lahko delavci uživajo sindikalne pravice in varstvo, sta po tej konvenciji kategoriji pripadnikov notranjih zadev ter vojske. Vendar v naši zakonodaji ni ovire za ustanovitev takšnih sindikatov, saj imamo dva policijska sindikata.

Konvencija upošteva sindikalni pluralizem, ki obstaja v številnih državah, tudi pri nas in na mednarodni ravni, vendar se ne zavzema zanj. Ta določba povzroča največ težav zlasti tam, kjer je zakonsko dovoljen samo en sindikat – sindikalni unitarizem. Sindikalni pluralizem pa povzroča težave tudi pri sklepanju kolektivnih pogodb. Pri tem je praviloma treba določiti najbolj reprezentativne sindikate z nekaterimi posebnimi pravicami, zlasti glede sklepanja teh pogodb. Nadzorni organi MOD pa poudarjajo, da je ustanovitev ene sindikalne centrale na podlagi zakona in prepoved ustanavljanja drugih sindikatov v nasprotju s konvencijo (Radovan, 1992, str. 135).

6.2 KONVENCIJA ŠT. 98 O UPORABI NAČEL O PRAVICAH ORGANIZIRANJA IN KOLEKTIVNEGA DOGOVARJANJA

Prvi člen te konvencije opredeljuje zaščito delavcev proti vsaki diskriminaciji, ki bi lahko omejevala sindikalno svobodo na področju zaposlitve. To pomeni, da je treba delavce zavarovati pred tem, da se delavec zaposli lahko le pod pogojem, da se ne včlani v sindikat ali da iz njega izstopi, saj sta včlanitev in izstop iz sindikata prostovoljna, torej članstvo v sindikatih ne sme pogojevati zaposlitve. Prav tako pa omenjena konvencija določa tudi varstvo glede odpusta delavca in pred drugimi dejanji, ki mu lahko kako drugače škodujejo, ker je član sindikata ali ker se udeležuje sindikalnih aktivnosti zunaj delovnega časa ali s soglasjem delodajalca tudi med delovnim časom.

Naslednje pomembno določilo te konvencije prepoveduje delodajalcem in njihovim organizacijam podrejanje delavskih sindikatov. Drugi člen konvencije tako določa, da morajo biti organizacije delavcev in delodajalcev enako zavarovane pred vsemi oblikami vmešavanja enih na račun drugih (Radovan, 1992, str. 136).

Konvencija v četrtem členu določa, da je treba v nacionalni zakonodaji spodbujati in pospeševati kolektivno dogovarjanje, saj je kolektivno pogajanje eno temeljnih sredstev za uveljavljanje in obrambo interesov članov svobodno ustanovljenih organizacij delavcev ter delodajalcev. Vendar omenjeni člen Konvencije št. 98 vladam ne nalaga, da s pomočjo obveznih sredstev uveljavljajo kolektivno pogajanje v določeni organizaciji, saj bi to spremenilo naravo pogajanj. V skladu s svobodnim in prostovoljnim kolektivnim pogajanjem je treba določitev ravni kolektivnega pogajanja v bistvu prepustiti izbiri strank pogajanj. Na podlagi tega ni mogoče šteti, da je kršena sindikalna svoboda, če delodajalci odklonijo kolektivno pogajanje na določeni ravni. Sindikati ne morejo delodajalcev prisiliti, da bi sprejeli njihove zahteve. Delodajalci so svobodni glede odločitve, ali bodo sklenili kolektivno pogodbo ali ne (Končar, 2006, str. 245). V petem členu pa dopušča, da nacionalna zakonodaja določi obseg jamstev, ki jih predvideva ta konvencija za vojsko in policijo (Kresal Šoltes, 2005, str. 3).

6.3 KONVENCIJA ŠT. 135 O VARSTVU DELAVSKIH PREDSTAVNIKOV

Konvencija določa varstvo delavskih predstavnikov v podjetju z namenom, da so zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavniki delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih dejavnostih pod pogojem, da ravnajo zakonito in v skladu s sprejetimi dogovori. Med takšne varstvene ukrepe sodi na primer pravica opravljati svoje delo po preteku mandata.

Drugi člen te konvencije opredeljuje ustrezne olajšave za delavske predstavnike z namenom učinkovitejšega opravljanja delavskega zastopništva, pri čemer se upoštevajo značilnosti industrijskih razmerij v državi, zmožnosti podjetja ter načelo, da naj olajšave ne zmanjšajo učinkovitosti poslovanja podjetja. Kot primer takšne olajšave je na primer pravica do odsotnosti z dela zaradi omogočanja izobraževanja in sodelovanja na sindikalnih sestankih, dostop do vodstva, razdeljevanje sindikalnega gradiva ipd. (Kresal Šoltes, 2005, str. 4).

Za zaposlene v javnem sektorju je pomembna tudi Konvencija MOD št. 151 o zaščiti pravice do organiziranja in o postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi, 1978. Te konvencije Slovenija še ni ratificirala (niti je ni ratificirala SFRJ), pomeni pa dopolnitev zgoraj navedenih konvencij, saj se Konvencija MOD št. 98 ne nanaša na kategorijo javnih uslužbencev (zaposlene v državni upravi), Konvencija MOD št. 135 pa se nanaša le na zaposlene v podjetjih (Kresal Šoltes, 2005, str. 2).

7 ZAKONSKA UREDITEV SINDIKALNE SVOBODE

V Sloveniji nimamo posebnega zakona o sindikatih, zato je to področje urejeno z naslednjimi zakoni:

- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (1993)
- Zakon o stavki (1991)
- Zakon o delovnih razmerjih (2007)
- Zakon o kolektivnih pogodbah (2006)

7.1 ZAKON O REPREZENTATIVNOSTI SINDIKATOV

Način pridobitve lastnosti pravne osebe in lastnosti reprezentativnosti sindikatov v Sloveniji ureja Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93). S tem zakonom je urejen način, kako lahko sindikat pridobi lastnost pravne osebe, kar je pomembno za njegovo poslovanje v pravnem prometu in za način pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikata, ki je bistvena za sklepanje kolektivnih pogodb.

7.1.1 Pridobitev lastnosti pravne osebe

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

7.1.2 Pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikatov

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

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

Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.

Ob prej naštetih pogojih se kot reprezentativne sindikate določijo zveze in konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti in poklicev ter v katere je včlanjenih najmanj 10 odstotkov delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni sindikati tisti, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države.

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

Danes so v Sloveniji štirje splošni reprezentativni sindikati:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)
- Konfederacija sindikatov Slovenije (PERGAM)
- Konfederacija sindikatov 90 (K90)
- Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS)

Omenjeni sindikati imajo pomembno vlogo pri zastopanju interesov delavcev na državni ravni, več o tem pa v nadaljevanju, in sicer v osmem poglavju.

7.2 ZAKON O STAVKI

Svoboda oziroma pravica do stavke je pri nas urejena kot ustavna pravica delavcev, poleg tega pa stavko ureja tudi Zakon o stavki (v nadaljevanju: ZStk), ki v prvem členu pravi, da je stavka organizirana prekinitvev dela delavcev za

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

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

Stavko v javnih službah se torej napove tako, da se pristojnemu organu pošljeta sklep o začetku stavke in izjava o načinu zagotovitve minimuma delovnega procesa. Z zakonom ali na zakonu temelječem odloku, ki določa dejavnosti in dela javnih služb, pa se predpiše način zagotavljanja teh dveh pogojev.

Delavci v državni upravi lahko po zakonu uresničujejo pravico do stavke pod pogojem, da z njo ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcij državnih organov in organizacij. Zato je treba s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo določiti dela in naloge, ki se morajo opravljati tudi med stavko (Simonič Steiner, 2003, str. 152). ZStk v 11. členu določa, da delavci v organu oziroma organizaciji družbenopolitične skupnosti in v drugem državnem organu uveljavljajo pravico do stavke pod pogojem, da z njo ni bistveno ogroženo uresničevanje funkcije teh organov in organizacij. S splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo se v skladu z zakonom določijo dela in naloge, ki se morajo kot bistveni za uresničevanje funkcij navedenih organov ter organizacij opravljati tudi med stavko. Stavka v državnem organu se napove funkcionarju, ki vodi ta organ oziroma organizacijo, tako, da se mu pošljeta sklep o začetku stavke in izjava o načinu opravljanja omenjenih del ter nalog najpozneje sedem dni pred začetkom stavke. Omenjeni zakon tudi določa, da delavci, ki sodelujejo v stavki, ki poteka v skladu z naštetimi pogoji, disciplinsko in materialno ne odgovarjajo, delovno razmerje pa jim tudi ne

sme prenehati. Pri tem lahko uveljavljajo temeljne pravice iz delovnega razmerja, razen pravice do nadomestila osebnega dohodka.

Debelak (2005b, str. 546) pravi, da primerjava omejitev pravic v ustavi in 11. členu ZStk pokaže, da ta ni usklajen z ustavo, saj so delavci v državnih organih v ZStk opredeljeni kot enotna kategorija, za katero velja, da s stavko bistveno ne ogrožajo uresničevanja funkcije državnega organa. Ustava določa drugače, saj omogoča omejitve zaradi zahtev javne koristi, vendar le z upoštevanjem vrste in narave dejavnosti. Omenjeni avtor tudi meni, da zahtev javne koristi (iz ustavne opredelitve) ni mogoče enačiti z bistvenim ogrožanjem uresničevanja funkcij prav vseh državnih organov in organizacij ali prav vseh njihovih funkcij ter da morajo zato tudi med zaposlenimi v državnih organih obstajati razlike med tistimi, ki pravico do stavke uživajo brez omejitev, in drugimi. Prepoved stavke se po stališčih nadzornih organov MOD med zaposlenimi v državnih organih lahko nanaša le na tiste javne uslužbence, ki opravljajo funkcijo javne oblasti oziroma izvajajo avtoriteto v imenu oblasti, prepoved stavke javnim uslužbencem oziroma uradnikom, ki ne izvršujejo funkcije javne oblasti, pa je v nasprotju s Konvencijo MOD št. 87.

Z vidika pravne ureditve pravice do stavke je treba omeniti, da obe nacionalni kolektivni pogodbi (za gospodarstvo in negospodarstvo) določata, da se stavka organizira in vodi tudi v skladu s stavkovnimi pravili, ki jih sprejemajo sindikati za posamezne dejavnosti oziroma panoge¹ (Končar, 1992, str. 824). Ta pravila zavezujejo sindikate, da stavko vodijo v skladu s temi pravili. Sindikati lahko ta pravila tudi spreminjajo, saj njihova vsebina ni predvidena vnaprej. Ker le zakon lahko določa omejitve pravice do stavke, spoštovanje ali nespoštovanje stavkovnih pravil ne more biti odločilno za presojo zakonitosti stavke. Sindikat, ki je pristal na spoštovanje takšnih pravil, se bo sicer gotovo ravnal po njih, vendar nespoštovanje teh pravil ne bo imelo posledic (Debelak, 2005b, str. 545).

7.2.1 Nosilci pravice do stavke in organizatorji stavke

ZStk opredeljuje stavko kot prekinitev dela delavcev, v nadaljevanju (2. in 3. odst. 2. čl.) pa določa tudi možne organizatorje stavke – sindikate in delavce. Kot primarni organizatorji so določeni sindikati in šele podrejeno delavci, čeprav je pravica do stavke pravica delavcev in ne sindikatov. ZStk nadalje določa, da je sindikat tisti, ki organizira stavko v organizaciji, delu organizacije ali pri delodajalcu, v panogi ali dejavnosti ali kot splošno stavko. Večina delavcev pa lahko organizira stavko le v organizaciji, delu organizacije in pri delodajalcu. Zakon ne predvideva, da bi delavci lahko organizirali širšo stavko. Da so sindikati pri organiziranju stavke v boljšem položaju kot delavci kaže tudi to, da se od delavcev zahteva večina, pri sindikatih pa to ni pogoj. Določeno ni niti to, da stavko lahko

¹ Stavkovna pravila lahko štejejo kot obliko samoregulacije uresničevanja pravice do stavke s strani samih sindikatov. V poštev pa ne pridejo takrat, ko stavko organizirajo sami delavci, ne sindikat.

organizirajo le sindikati, ki imajo status pravne osebe ali le reprezentativni sindikati. Stavko torej lahko organizira sindikat pri delodajalcu, ki ima le manjše število članov in ki morda ne doseže niti zadostnega števila članov za priznanje reprezentativnosti (Debelak, 2005a, str. 215).

7.2.2 Predmet stavke

Na podlagi ZStk bi lahko sklepali, da je solidarnostna stavka dovoljena, čeprav zakon o njej ne govori, saj iz opredelitve stavke ne izhaja, da je uveljavljanje ekonomskih in socialnih pravic ter interesov omejeno le na neposrednega delodajalca. V tem primeru je treba upoštevati tudi mnenja nadzornih teles v zvezi s Konvencijo MOD št. 87, ki so odklonilna do prepovedi solidarnostnih stavk². Delavcem je po stališčih nadzornih organov treba omogočiti izvedbo industrijskih akcij o vprašanjih, ki se ne nanašajo nanje, celo če v nekaterih primerih njihov neposredni delodajalec ni udeleženec spora.

Drugače je s političnimi stavkami, ki v mednarodnih aktih, razlagah teh in v večini primerjalnih sistemov niso deležne zaščite. Dovoljene so stavke, v katerih prihaja do prepletanja ekonomsko-socialnih in političnih interesov ter stavke, ki kritizirajo vladno ekonomsko in socialno politiko. Domače prakse o tem vprašanju ni, zato je v tem primeru mogoče zagovarjati standard nadzornih organov MOD³. Če se ozremo še na našo prakso, lahko ugotovimo, da je ena od dolžnosti organizatorja stavke, da opredeli stavkovne zahteve. Prav iz te opredelitve je viden predmet stavke, ki se je v dosedanji sodni praksi pokazal kot eden odločilnih elementov pri presoji zakonitosti stavke (Debelak, 2005a, str. 216).

Pomembno je le to, da gre za zahteve, ki jih je mogoče uresničiti in ki se nanašajo na ekonomske ter socialne pravice in interese iz dela (1. odst. 1. čl. ZStk). Zunaj tega okvira bi bile morda le zahteve, ki niso uresničljive ali bi njihova realizacija pomenila nezakonito ravnanje.

7.2.3 Škoda zaradi stavke

Škoda kot element stavke v Ustavi RS ali v ZStk ni izrecno določena. Jasno pa je, da je večje število določb in omejitev, ki iz teh izhajajo, namenjenih prav preprečevanju in zmanjševanju škode. ZStk v 1. odstavku 5. člena določa, da mora

² MOD ugotavlja, da solidarnostne stavke postajajo pogostejše zaradi premikov v smeri koncentracij podjetij, globalizacije in delokacij obratov. Opozarja tudi, da splošna prepoved teh stavk lahko vodi do zlorab.

³ Ekonomsko in socialno politiko običajno oblikuje država. Stavka proti takšni politiki ni usmerjena proti delodajalcu, temveč državi, izpolnitev stavkovnih zahtev pa se pokaže v spremembi ekonomske socialne politike, v spremembi zakonskih in podzakonskih aktov ali v podpisu kolektivnih pogodb.

stavka potekati tako, da ne ogroža premoženja, vendar se pri tem predpostavlja, da bo vsaj do določene mere do tega ogrožanja prišlo. Zato to pravilo lahko razumemo predvsem v povezavi s preprečevanjem aktivnega škodnega ravnanja udeležencev stavke.

Nemogoče je povsem izključiti možnost, da po stavki morda ne bo mogoče takoj nadaljevati dela, kar v zvezi z omejitvami pri organiziranju in vodenju stavke določa 1. odstavek 5. člena ZStk. Tudi v primeru, da se to zgodi, stavka ne bo že avtomatično nezakonita, saj ima na primer dolgotrajna stavka lahko kot posledico nezmožnost nadaljevanja proizvodnje, vendar le zato, ker bo takšna stavka finančno izčrpala delodajalca, da ta ne bo mogel nadaljevati proizvodnje. To pa ne bo pomenilo nezakonite stavke.

Drugače je na primer v primeru nekaterih oblik dolgotrajnih proizvodnih procesov, glede katerih je že pred nekoliko daljšo stavko znano, da bi njihova prekinitve ali prenehanje sama po sebi pomenila nezmožnost dela po koncu stavke. Takrat bi lahko določba ZStk, da mora stavka potekati tako, da ne ogroža premoženja in omogoča nadaljevanje dela po koncu stavke, zahtevala ustrezno ravnanje organizatorja in udeležencev stavke. Primer za takšen tehnološko povezan proces dela, ki je ni mogoče prekiniti ali zapustiti brez nadzora in kjer ne bi bilo primerno, da vsi delavci prenehajo z delom, je živinorejska proizvodnja, saj živali za daljši čas ni mogoče pustiti brez hrane in vode (Potočnjak v: Debelak, 2005a, str. 219).

Od organizatorjev stavke ni mogoče pričakovati, da bi s samoomejevanjem obsega stavke sami omejevali predvidene in z njihove strani celo zaželene učinke stavke. Takšno tehtanje je nesprejemljivo tudi z upoštevanjem dejstva, da škoda zaradi prenehanja dela ni vedno povsem predvidljiva in ugotovljiva, skoraj v vsakem primeru pa zaradi poslovnih povezav prihaja do posredne škode, ki nastaja drugim delodajalcem in tretjim osebam (Debelak, 2005a, str. 220).

Stavke povzročajo veliko gospodarsko škodo ne samo določenemu podjetju, ampak posredno tudi celotnemu gospodarstvu, zato so zadnji način za varstvo kolektivnih pravic. Stavka je torej legitimna in zakonita ustavitev dela, če poteka v skladu s predpisi (Bohinc, 2000, str. 97).

7.3 ZAKON O DELOVNIH RAZMERJIH

Konec novembra, natančneje 29. novembra 2007, je začela veljati nova novela Zakona o delovnih razmerjih (103/2007; ZDR-A), o kateri so se socialni partnerji, to so vlada, delodajalci in sindikati, pogajali dobri dve leti. Novela vsebuje veliko novosti, ki jih mora poznati vsak sindikalist, še posebno sindikalni zaupniki v podjetjih in zavodih.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljevanju: ZDR) glede sindikalne svobode neposredno največ govori o statusu sindikalnih zaupnikov.

7.3.1 Delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov

Mednarodne pogodbe, ZDR in kolektivne pogodbe varujejo pravice sindikalnih zaupnikov in voljenih delavskih predstavnikov. Varstvo sindikalnih zaupnikov in delavskih predstavnikov je povezano predvsem s prepovedjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če svoje delo opravljajo v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo ter splošnim aktom.

Namen sindikata je varstvo ekonomskih in socialnih interesov delavcev. Položaj in vlogo sindikata pri varstvu ekonomskih ter socialnih interesov delavcev v postopkih pri delodajalcu ureja ta zakon v VI. poglavju, in sicer v členih 207 do 210. Zakon v tem delu ureja:

- obveznosti delodajalca do sindikata (207. člen)
- položaj sindikalnih zaupnikov (208. člen)
- varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa (209. člen)
- varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina (210. člen)
- obveznosti delodajalca glede obračunavanja plačevanja sindikalne članarine (tretji odstavek 210. člena)

7.3.2 Položaj in pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu

Poleg zgoraj navedenih določb je treba upoštevati še naslednje določbe ZDR, ki urejajo položaj in pravice sindikata v postopkih pri delodajalcu:

- prepoved diskriminacije zaradi članstva v sindikatu (6. člen);
- posredovanje splošnih aktov delodajalca pred njihovim sprejetjem v mnenje sindikatom pri delodajalcu (8. člen);
- za sindikat pri delodajalcu v postopkih po tem zakonu se šteje reprezentativni sindikat, ki imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika po 208. členu tega zakona (peti odstavek 8. člena);
- prepoved zahtevati od kandidata podatke o članstvu v sindikatu kot podatka, ki ni v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, v fazi sklepanja pogodbe o zaposlitvi ali pogojevanje sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo takega podatka ter pravica kandidata, da ni dolžan odgovarjati na vprašanja v zvezi z njegovo sindikalno dejavnostjo kot na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (drugi in tretji odstavek 26. člena in 27. člen);
- obveščanje in posvetovanje s sindikati pri delodajalcu pri spremembi delodajalca (74. člen);

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

7.3.3 Obveznosti delodajalca do sindikata

Delodajalec mora sindikatu zagotavljati pogoje za opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi, s katerimi se varujejo pravice in interesi delavcev, poleg tega pa je delodajalec dolžan omogočiti tudi dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti (207. člen).

V okviru tega Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Ur. list RS, št. 40/1997) v 39. členu določa:

- dolžnosti delodajalca zagotoviti sindikatom sodelovanje v vseh postopkih odločanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev iz delovnega razmerja;
- vročanje gradiva reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu za seje organov delodajalca;
- delodajalčevo zagotavljanje sindikatu, organiziranem pri delodajalcu, prost dostop zunanjih sindikalnih predstavnikov do delodajalca na podlagi vnaprejšnjega obvestila ter svobodo sindikalnega obveščanja in širjenja sindikalnega tiska.

7.3.4 Sindikalni zaupnik in njegovo varstvo

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

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

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

Varstvo sindikalnega zaupnika še bolj neposredno opredeljuje Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti v 41. členu, ki nosi naslov Imuniteta sindikalnega zaupnika.

7.4 ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH

Zakon o kolektivnih pogodbah (Ur. list RS, št. 43/2006) je Državni zbor Republike Slovenije sprejel na seji dne 4. aprila 2006. Ta zakon ureja:

- stranke
- vsebino
- postopek sklenitve kolektivne pogodbe in njeno obliko
- veljavnost in prenehanje kolektivne pogodbe
- mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov
- evidenco in objavo kolektivnih pogodb

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

7.4.1 Kolektivno pogajanje in kolektivna pogodba

»Pogajanje je proces, kjer zainteresirani strani razrešujeta spore, soglašata glede nadaljnjih smernic razvoja akcij, trgujeta za individualno ali kolektivno prednost in/ali poskušata izoblikovati rezultate v obojestransko korist.« (Wikipedija – prosta enciklopedija, 2008)

Stanojević pravi, da je kolektivno pogajanje proces, v katerem so sindikati (ali druga oblika kolektivnega predstavljanja delavcev) osredotočeni na doseganje sporazuma o plačah in drugih pogojih zaposlovanja ter dela (Stanojević, 1996, str. 85).

Kolektivna pogajanja lahko opredelimo kot način reševanja konflikta med delavci in delodajalci. Vsaka stran želi uresničiti svoje interese, ki temeljijo na njenih potrebah. Stranke pogajanj imajo različne interese in cilje, zato prihaja tudi do zaostrovanja konfliktov med njimi. Najpomembnejše pri kolektivnem pogajanju je, da sta obe strani pripravljene pristopiti k dialogu in sklepati kompromise v svojih zahtevah. Za uspeh kolektivnih pogajanj je tudi pomembno, da se stranki zavedata medsebojne odvisnosti, saj v nasprotnem primeru prihaja do konfliktov in

gospodarske škode, ki je škodljiva za obe strani. Zagotovo je najbolje, če delavci in delodajalci rešujejo probleme za pogajalsko mizo in ne na ulicah v obliki stavke. Kot rezultat kolektivnega pogajanja je kolektivna pogodba. Začetki sklepanja kolektivnih pogodb segajo v drugo polovico 19. stoletja in so urejale predvsem pravice ter obveznosti med delodajalci in delavci v posameznem podjetju. Vsebina prvih kolektivnih pogodb se je nanašala na minimalne mezde, ki so bile pogosto vzrok za začetek delavskih akcij in stavk.

Kolektivna pogodba je avtonomen, splošen, pisni sporazum med delavsko strokovno organizacijo – sindikatom in delodajalcem. Torej je kolektivna pogodba sporazum, s katerim se predstavniki delavcev in predstavniki delodajalcev dogovorijo o najnižji dopustni ravni medsebojnih pravic, obveznosti ter odgovornosti iz delovnega razmerja (Novak et al., 1992, str. 115).

Po Vodovniku je kolektivna pogodba izraz volje in soglasja strank kolektivne pogodbe. Kolektivno pogodbo lahko sklepata posamezni sindikat in posamezni delodajalec. Na ravneh, ki so širše od določene organizacije, lahko kolektivne pogodbe sklepajo združenja sindikatov in združenja delodajalcev. Kolektivna pogodba je instrument, s katerimi sindikati s pogajanjem ali sredstvi pritiska dosežejo večjo ali manjšo razširitev pravic delavcev oziroma varstva delavcev. Izboljšanje pravnega položaja delavcev kot rezultat kolektivnih pogajanj je odvisno tudi od kakovosti kolektivnih pogajanj. V praksi so predmet kolektivnih pogajanj najpogosteje plače in delovni pogoji (Vodovnik, 2001, str. 52).

Glavne značilnosti kolektivne pogodbe so (Kresal, 1992, str. 324):

- ne gre za državno-prisilni akt, temveč za prostovoljni dogovor, ki nastane s soglasjem obeh pogodbenih strank;
- pogodbeni stranki sta predstavnik delavcev (praviloma sindikat) in predstavnik delodajalcev (en ali več delodajalcev ali njihova združenja);
- gre za splošen akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerah
- določbe o delovnih razmerah imajo naravo zakonske norme, na individualno pogodbo o delu učinkujejo neposredno;
- pogodba vsebuje delovnopravne in obligacijsko pravne določbe – splošne delovne razmere (normativni del) ter medsebojne pravice in dolžnosti pogodbenih strank (obligacijski del);
- sklepajo se lahko na različnih ravneh (podjetje, dejavnost, določeno območje);
- zakonodaja za te pogodbe zahteva obvezno pisno obliko.

7.4.2 Stranke in vsebina kolektivnih pogodb

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev na strani delodajalcev (2.

člen). Sindikati se borijo za uveljavitev ekonomskih in socialnih interesov delavcev pri delu. Deluje trajno in ima ustrezno moč pritiska na delodajalca na tak način, da lahko sklepa kolektivne pogodbe in se sporazumeva z delodajalci. Združenje delodajalcev Slovenije pa je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že od leta 1994 (ZDS Slovenija, 2004).

V Sloveniji sklepajo kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti kot predstavnik delodajalcev Gospodarska zbornica Slovenije in Združenja delodajalcev Slovenije, kot predstavnik delojemalcev pa ustrezni sindikati. Za negospodarstvo sklepata kolektivne pogodbe država oziroma vlada kot delodajalec in ustrezni sindikat kot delojemalec.

Vsebina kolektivnih pogodb v Sloveniji je sestavljena iz obligacijskega in normativnega dela (3. člen).

V obligacijskem delu kolektivne pogodbe sindikalna in delodajalska stran urejata medsebojne obveznosti obveščanja o izvajanju kolektivne pogodbe ter način mirnega reševanja kolektivnih sporov in preprečevanja teh. Pri tem je posebno pomembna tako imenovana klavzula o socialnem miru. To je sporazum med strankama, s katerim se v času veljavnosti kolektivne pogodbe stranki v večjem ali manjšem obsegu vnaprej odrečeta uporabi pritiska in bojnih sredstev (Vodovnik, 2001, str. 54).

Obligacijski del kolektivne pogodbe je veljaven in učinkuje le med strankama kolektivne pogodbe. V primeru, da pogodbeni stranka ne izvaja dogovorjenih določb ali jih celo krši, ima nasprotna stranka pravico sprožiti spor o pravicah – kolektivni delovni spor o pravicah, ki se rešuje z arbitražo, če spora prej ni mogoče rešiti s pogajanjem ali s posredovanjem strokovnjaka.

Normativni del kolektivne pogodbe vsebuje določbe, ki jih vsebuje vsaka kolektivna pogodba, s katerimi so določene pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri: sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilu za delo ter drugih osebnih prejemkih in povračil v zvezi z delom, varnostjo ter zdravjem pri delu in pri zagotavljanju pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu. Pri tem je treba opozoriti, da neposredna vsebina kolektivne pogodbe ni in ne more biti predpisana, kar tudi temelji na svobodi sklepanja kolektivnih pogodb.

Vse pravice, ki so določene z določbami normativnega dela, so minimalne in jih ni mogoče ožiti, kot tudi ni mogoče ožiti varstva zaposlenih. S pogodbo o zaposlitvi se ne smejo določiti pogoji, ki so manj ugodni od pogojev, določenih v kolektivni pogodbi, ampak le ugodnejši oziroma enaki pogoji.

ZKolP v 4. členu določa, da kolektivna pogodba lahko vsebuje le tiste določbe, ki so za delavce ugodnejše od določb, vsebovanih v zakonih, razen v primerih, ko ZDR določa drugače.

7.4.3 Sklenitev in veljavnost kolektivne pogodbe

ZKolP v 6. členu določa postopek za sklenitev kolektivne pogodbe, ki se začne na pisni predlog ene od strank. V pisnem predlogu mora biti opredeljena vsebina predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka pa mora poslati pisni odgovor v roku, ki ga določa ta zakon (30 dni od prejema predloga). V zvezi s tem Polonca Končar glede svobode, prostovoljnosti in avtonomije kolektivnega pogajanja meni, da se s postopkovnega vidika kdaj utegne pojaviti vprašanje, ali je mogoče ZKolP razumeti tako, da nakazuje obvezno kolektivno pogajanje, pri čemer sklenitev pogodbe ni obvezna. Ob tem se postavlja vprašanje, ali druga stranka v pisnem odgovoru lahko sporoči samo to, da ni pripravljena pogajati se, ali se mora ta odgovor nanašati na vsebinske predloge prve stranke. Končarjeva tudi pravi, da je z vidika avtonomije strank v kolektivnem pogajanju pomembno, ali lahko ena od strank zavrne kolektivno pogajanje in kakšne so lahko posledice take zavrnitve (Končar, 2006, str. 251).

Kolektivna pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas in velja za stranki kolektivne pogodbe oziroma njune člane. Kadar so med podpisniki kolektivne pogodbe združenja sindikatov ali združenja delodajalcev, se v kolektivni pogodbi določi, za katere člane združenja velja (9. in 10. člen). ZKolP v 11. členu določa, da kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov, to je tako imenovana splošna veljavnost kolektivnih pogodb. Kolektivna pogodba, sklenjena prek sindikata, ki nima statusa reprezentativnosti, bo veljala le za člane sindikata, kolektivna pogodba, ki jo bo sklenil reprezentativni sindikat (pri delodajalcu ali v dejavnosti), pa bo veljala za vse zaposlene. V taki kolektivni pogodbi bo lahko določeno, da posamezne pravice veljajo samo za člane reprezentativnega sindikata. Pod pogoji, določenimi z zakonom, bo minister za delo lahko raztegnil veljavnost kolektivne pogodbe dejavnosti na vse delodajalce in na vse zaposlene v dejavnosti, za katero bo kolektivna pogodba sklenjena.

Da bi lahko bila sklenjena kolektivna pogodba rezultat pogajanj in prosto izražene volje, je seveda nujni pogoj sindikalna svoboda, torej svoboda organiziranja in združevanja delavcev ter delodajalcev na različnih ravneh.

8 SEDANJA ORGANIZIRANOST SINDIKATOV V REPUBLIKI SLOVENIJI

Sindikati v Sloveniji so organizirani na državni ravni in združeni v nekaj sindikalnih central. V Sloveniji imamo štiri večje sindikalne organizacije oziroma štiri večje reprezentativne sindikate:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)
- Konfederacija sindikatov Slovenije (KSS PERGAM)
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (K90)
- Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS)

8.1 ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (ZSSS)

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju: Zveza) je neprofitna, prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade ter verskih skupnosti, ki se financira izključno iz članarin in projektnega dela ter zastopa skupne družbene, gospodarske, socialne in kulturne interese sindikatov. Ustanovljena je bila 7. aprila 1990 ob razpadu enostrankarskega sistema v Sloveniji.

Danes združuje 22 sindikatov dejavnosti iz vse Slovenije in ima že več kot 300.000 članov tako iz zasebnega kot iz javnega sektorja. Zaradi svoje reprezentativnosti na ravni države zveza aktivno sodeluje v Ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajuje predloge zakonov ter drugih pomembnih podzakonskih aktov in dokumentov. Zveza se pogaja o kolektivnih pogodbah in nadzira njihovo uveljavljanje, dosega cilje s pogajanji, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami.

Svojim članom zagotavlja brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč. Organizirana je regionalno in na sedežih območnih organizacij in v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah nudi pravno, strokovno ter drugo pomoč svojim članom tam, kjer delajo in živijo.

Svoje predstavnike ima v Državnem svetu Republike Slovenije, v skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavoda za zdravstveno zavarovanje ter Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje.

Od leta 1999 je edina polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov iz Slovenije, ki ima 90 milijonov članov iz 75 nacionalnih konfederacij iz 35 evropskih držav.

Pravice in obveznosti Zveze so opredeljene v statutu, ki je avtonomni pravni akt, ki določa osnovno ureditev neke organizacije. Zveza deluje v skladu s svojim programom in statutom po načelih solidarnosti ter pri tem spoštuje ustavo, mednarodne konvencije in načela sodobne pravne ter socialne države.

Po statutu ima Zveza naslednje naloge:

- usklajevanje skupnih interesov sindikatov in njihovo zastopanje v državnem zboru, vladi, organizacijah delodajalcev in drugih institucijah države;
- volitve predstavnikov in zastopanje skupnih interesov v državnem svetu;
- volitve predstavnikov in zastopanje interesov članov sindikatov v organih zavodov ter drugih institucij na ravni države in na lokalni ravni;
- zagotavljanje enotnega sistema pravnega varstva in nudenja pravne pomoči;
- razvijanje solidarnosti ter usklajevanje interesov v Zvezi;
- usklajevanje, organiziranje in izvajanje različnih oblik sindikalnega boja posameznih ali vseh sindikatov, združenih v Zvezo, na podlagi predhodno sprejetih odločitev v sindikatih;
- razvoj in uresničevanje sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju;
- razvoj sindikalnega gibanja, socialnega partnerstva in organiziranosti sindikata;
- razvoj sistema sindikalnega izobraževanja, usposabljanja in informiranja;
- načrtovanje in izvajanje promocijskih aktivnosti Zveze;
- sodelovanje s sindikati in njihovimi združenji v državi in tujini.

Za izvajanje teh nalog je Zveza organizirana na državni in regionalni oziroma območni ravni.

Poleg nalog Zveze statut vsebuje še naslednje določbe, ki so: članstvo, pri katerem so člani Zveze sindikati, ki sprejmejo program, statut in finančni pravilnik Zveze; organi Zveze, ki so kongres, konferenca, predsedstvo in nadzorni odbor; območna organizacije Zveze, ki je oblika sindikalne organiziranosti Zveze za izvajanje skupnih nalog Zveze in sindikatov na območni ravni; arbitraža, ki odloča o sporu v Zvezi, če spora ni mogoče rešiti po mirni poti; sprejemanje odločitev, pri čemer mora biti navzoča večina članov organa oziroma njihovih namestnikov, odločitev pa je sprejeta, če je zanjo glasovala večina prisotnih članov; volitve, pri katerih se pri volilnih postopkih v Zvezi upoštevajo določeni kriteriji, kot so na primer članstvo v sindikatu, ki je član Zveze, ugled in zaupanje med člani sindikatov, strokovnost ter usposobljenost itd.; skupne službe, v katerih se opravljajo strokovna, administrativno-tehnična in druga opravila za Zvezo in sindikate; obveščanje, kar pomeni, da Zveza deluje javno in o svojem delu obvešča člane sindikatov ter javnost; financiranje, ki izhaja iz deležev članarine sindikatov in drugih lastnih prihodkov; znaki in odličja, pri čemer je določen znak Zveze; statusne določbe, ki določajo, da so Zveza in njene območne organizacije pravne osebe, določen je tudi sedež in žig Zveze.

Zveza ima tudi svoj program, kjer so opredeljeni njeni cilji in usmeritve in ga mora upoštevati pri svojem delovanju. Program je Zveza sprejela na petem kongresu 7. decembra 2007.

Temeljni namen in cilj delovanja Zveze je braniti socialno pravičnost in človekovo dostojanstvo. Človeško dostojanstvo je povezano z možnostmi, ki so za vse enake in ki jih morajo imeti ljudje, da kot posamezniki sodelujejo v življenju družbe ter gospodarstva. Pogoj za to pa je socialna pravičnost, brez katere ni niti svobode niti dostojanstva. Za Zvezo je človeško dostojanstvo povezano z zaposlitvijo. Nezaposlenost, zaposlenost za določen čas, negotove oblike dela, slabe delovne razmere in plače pod eksistenčnim minimumom so napad na človeško dostojanstvo. Delavec vse bolj postaja le stroškovni dejavnik, za svojega delodajalca je vedno manj človeško bitje. V naši družbi ogrožajo dostojanstvo tudi neenake možnosti za izobraževanje, revščina v starosti ter sramotne razlike v dohodkih in bogastvu, zaradi katerih je vse več ljudi izključenih iz družbe. Zaradi tega ostaja cilj Zveze, ki je ustavno opredeljena, to je socialna država, v kateri je vodilno načelo človeško dostojanstvo tudi v razmerah hitronapredujoče svetovne gospodarske konkurence in vse večje individualizacije družbe. Zveza je usmerjena k razvoju več konceptov, ki bi izboljšali položaje zaposlenih, kot sta na primer koncept »dobrega počutja pri delu«, v katerem bo vsak delavec zaščiten pred zdravstvenim tveganjem, poklicnimi boleznimi in psihosocialnimi obremenitvami, kot sta mobing in stres, ter nesrečami pri delu in razvoj sodobnega pojmovanja polne zaposlenosti, ki temelji predvsem na enakosti spolov, visoki kakovosti delovnih mest, pravici do vseživljenjskega učenja in pravici do izbire na trgu dela, ki mora biti odprt za vse.

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

Družbena odgovornost podjetij je opredeljena kot koncept, v katerem podjetja vključujejo skrb za socialne pravice in varstvo okolja v svoje poslovne aktivnosti ter v medsebojno sodelovanje z drugimi dejavniki, ki imajo za dobro delovanje podjetja svoj interes. Glede tega se v Zvezi zavzemajo, da podjetja razširijo svojo

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

V okviru razvijanja družbene odgovornosti podjetij se še posebno zavzemajo za spoštovanje socialnega dialoga, promoviranje delavske participacije prek postopkov informiranja in posvetovanja, za razvijanje poklicnih kvalifikacij ter vseživljenjskega učenja za delavce, spoštovanje standardov zdravja in varnosti pri delu ter sprejemanje preventivnih ukrepov. Za Zvezo so družbeno odgovorna samo tista podjetja, ki promovirajo enake možnosti, spodbujajo socialne partnerje v podjetjih za skupno delo, še posebno pri pričakovanih spremembah in razreševanju teh ter pri prestrukturiranju podjetja, promovirajo socialne pravice delavcev, izboljšujejo kakovost dela ter spoštujejo in vključujejo ranljive skupine, kot so mladi in starejši delavci, invalidi ter tuji delavci. V Zvezi tudi zahtevajo, da vsako podjetje, ki želi postati družbeno odgovorno, v pripravo strategije vključi tudi sindikate. Sindikati morajo, upoštevajoč načela trajnostnega razvoja, sodelovati pri oblikovanju ustrezne strategije podjetja, pri izvajanju ukrepov za izpolnjevanje strategije, pri neodvisnem nadzoru nad učinkovitostjo ukrepov na vseh ravneh podjetja ter pri poročanju o izvajanju strategije.

Vodilo delovanja Zveze na področju zaposlovanja in ohranitve zaposlitve je zaposlitev po končanem šolanju, skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, napredovati v poklicu in na delovnem mestu ter ohraniti zaposljivost in zaposlitev do konca svojega delovnega obdobja. S svojim delovanjem morajo zagotoviti, da bodo razmere na trgu dela takšne, da bodo omogočale zaposlitev in ohranitev zaposlitve vsem, ki bodo to želeli, in da bodo pravice iz dela ter delovnega razmerja v pogojih globalizacije delavcem zagotavljale visoko raven socialne varnosti. Vse temeljne dokumente za področje zaposlovanja in urejanja odnosov na trgu dela mora država sprejemati v soglasju s socialnimi partnerji ter jih vključevati v njihovo izvajanje. V okviru tega mora država povečati sredstva za aktivno politiko zaposlovanja, predvsem za izobraževanje in usposabljanje. Za področje izobraževanja in usposabljanja brezposelnih oseb ter zaposlenih, ki jim grozi brezposelnost, naj država po mnenju Zveze zagotovi javno mrežo, v katero bodo vključeni centri za izobraževanje in usposabljanje v okviru zavoda za zaposlovanje. Država mora mladim pred njihovim odločanjem o smeri izobraževanja in prve zaposlitve zagotoviti karierno svetovanje, treba je zagotoviti tudi oblike spodbujanja zaposlovanja mlajših in starejših oseb. Pri tem mora biti vsakemu prebivalcu Slovenije zagotovljena ustavna pravica svobodne izbire zaposlitve.

Poleg zaposlovanja je seveda pomembna tudi plača, ki predstavlja osnovni vir sredstev za preživetje. Plača ima poleg ekonomske in stroškovne tudi močno socialno funkcijo, saj je delavec eksistenčno odvisen od nje in jo dobiva na temelju zaposlitve. V Zvezi se zavzemajo, da se z razbremenjevanjem plač s prispevki in davki povečajo neto plače delavcem ter da so plače v neposredni povezavi z delom in poslovanjem, pri čemer ne dovolijo zniževanja plač ter prenašanja odgovornosti zaradi napačnih poslovnih odločitev na delavce.

Socialni dialog in kolektivna pogajanja so eden od stebrov evropskega socialnega modela ter tudi uspešnosti slovenske družbe in socialne države. V Zvezi v njuni nadaljnji krepitvi s trdnim zakonodajnim okvirom vidijo socialno državo, ki na ta način zagotavlja visoko raven socialnega varstva. Ekonomsko-socialni svet je osrednje mesto socialnega dialoga na ravni države, zato je država dolžna sprejeti ustrezne mehanizme, ki bodo ta dialog omogočale in ga krepile. Socialni dialog je eden najučinkovitejših načinov za doseganje soglasja o ključnih zadevah razvoja in je pot k boljši socialni Sloveniji. Izkušnje iz preteklosti to potrjujejo. Socialni dialog je pomembna demokratična vrednota družbe, ki temelji na zaupanju sodelujočih. V Zvezi menijo, da je za boljše doseganje ciljev in večjo učinkovitost v posameznih procesih kolektivnih pogajanj ter doseganje skupnih ciljev pomembna koordinacija kolektivnih pogajanj. Kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti so temeljne za urejanje odnosov med delodajalci in delavci.

Na podlagi zgoraj povedanega bodo v Zvezi:

- podpirali koordinacijo kolektivnih pogajanj, da bi dosegli večjo skladnost na vseh ravneh in na vseh področjih interesa ter s tem podpirali sindikate, člane Zveze;
- spodbujali in podpirali sodelovanje med sindikati, člani Zveze, v dogovorjenem okviru in podpirali kolektivna pogajanja na ravni posameznih dejavnosti glede na izražene potrebe;
- spodbujali in podpirali sklepanje kolektivnih pogodb za več dejavnosti skupaj.

V njihovem interesu so močne in reprezentativne organizacije delodajalcev, ki so sposobne izkazati svoj interes in odgovornost za boljšo prihodnost v kolektivnih pogajanjih, tako za podjetja kot za njihove zaposlene.

V gospodarskem okolju pomenijo dobro vodena podjetja tista podjetja, ki služijo ne le delničarjem in trgu, ampak tudi družbi ter zaposlenim. Delavci v podjetjih naj bodo upoštevanji kot sodelavci, ki ustvarjajo novo vrednost, za katero je podjetje ustanovljeno.

V Zvezi se bodo glede sodelovanja delavcev pri upravljanju zavzemali:

- da bi sodelovanje delavcev pri upravljanju v Sloveniji postalo obvezno za vsa podjetja ne glede na pravno organizacijsko obliko;
- da bi sindikat postal pomemben ali tudi alternativni udeleženec v delavskem soupravljanju namesto sveta delavcev;
- sodelovanje delavcev v organih podjetij naj postane pravilo v vseh velikih podjetjih, ne le v delniških družbah;
- vsebina obveščanja, posvetovanja in soodločanja naj se prilagodi evropskim direktivam;
- ustavna pravica naj se uveljavi tudi za zaposlene v javnem sektorju oziroma v zavodih z uveljavitvijo sindikata kot sveta zaposlenih.

V okviru enakih možnosti se bodo v Zvezi zavzemali tudi za boj proti vsaki obliki diskriminacije, saj v nobeni obliki ni sprejemljiva, ne na delovnem mestu ne v širši družbi. Ker je za posameznika enako nesprejemljiva vsaka oblika diskriminacije, se bodo enako pozorno borili proti diskriminaciji glede na narodnost, raso ali etnično pripadnost, spol, starševstvo oziroma družinske obveznosti, invalidnost, vero ali prepričanje, starost, spolno usmerjenost ali drugo osebno okoliščino, ki delavca ovira pri dostopu do izobrazbe, poklica, zaposlitve in poklicnega napredovanja ter do socialne zaščite. Borili se bodo za enake možnosti in enako obravnavo za vse. Diskriminiranim skupinam delavcem bodo v sindikatu zagotovili glas in jih povabili k včlanitvi. Ker so najbolj diskriminirani sindikalno neorganizirani delavci, bodo k včlanitvi v sindikat posebej povabili prav delavce z najbolj neugodnim položajem: delavce, ki delajo na črno, ilegalne priseljence, delavce z začasnimi oblikami dela itd. Od države in delodajalcev bodo zahtevali zbiranje podatkov, ki razkrijejo diskriminacijo in omogočijo njeno odpravljanje. Sindikati naj bi se usposobili za učinkovito ukrepanje proti diskriminaciji. Usposabljanje za prepoznavanje diskriminacije je predpogoj za učinkovito ukrepanje sindikata. Prepoznavanje vseh oblik diskriminacije in ukrepanje proti njej bo postalo del rednih sindikalnih usposabljanj.

Mednarodna dejavnost Zveze prispeva k utrjevanju solidarnosti v evropskem sindikalnem gibanju, hkrati pa krepi organizacijo in njen ugled v tujini. Čezmejno sodelovanje razvija sisteme vzajemne podpore ter medsebojnega razumevanja med sindikalnimi organizacijami in z izmenjavo izkušenj prispeva k dodani vrednosti njenih aktivnosti v domovini.

Vizija delovanja Zveze je v zavzemanju, da bodo njeni člani in vsi delavci živeli v svobodi, socialni pravičnosti ter blaginji. Zato bodo prispevali k ustvarjanju solidarnega družbenega okolja in takšnih vrednot, v katerih bodo dohodki, premoženje ter življenjske priložnosti pravično razdeljeni. Sedanje družbeno okolje je za delovanje sindikatov neprijazno. Povečevanje vloge kapitala in zmanjševanje vloge dela v družbi jih pogosto postavlja v neenakopravni, podrejen položaj pri uveljavljanju in uresničevanju njihovih vrednot ter interesov članov. Zato bodo tudi

v prihodnje, kadar teh interesov in vrednot ne bodo uspeli uveljaviti po poteh pogajanj in socialnega dialoga, uporabili vse legitimne oblike sindikalne boja, vključno z organizacijo množičnih demonstracij ter stavk.

Za sindikate so med drugim pomembni tudi mladi, saj bodo imeli prihodnost le, če bodo v svoje vrste pridobili veliko mladih. V Zvezi se morajo odpreti mladim in s tem omogočiti, da se mladi odprejo njim. V okviru tega je cilj Zveze pomlajevanje svojih kadrov na vseh ravneh organiziranosti. Mladi morajo spoznati, da je sindikat gibanje za temeljne družbene vrednote, in jim tako vzbuditi občutek pripadnosti ter predvsem varnosti. V ta namen se bodo v Zvezi povezovali s srednjimi poklicnimi šolami in fakultetami, kjer bodo organizirali krajša predavanja z namenom ozaveščanja mladih o sindikatih, njihovi dejavnosti in družbeni nujnosti. V prihodnosti želijo pridobiti večje število članov z visoko izobrazbo (Zveza svobodnih sindikatov, 2008).

V okviru mladih je bila na podlagi kratkih vprašalnikov izvedena tudi raziskava o njihovem odnosu do sindikatov. Iz te raziskave je bilo mogoče razbrati, da mladi nimajo predstave o tem, kaj naj bi sindikati delali in kakšna je njihova vloga v širši družbi. Menijo, da naj bi sindikat mladim svetoval pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi in da je sindikat med drugim tisti, ki bi jim moral najti službe. Torej iz tega izhaja, da mladi ne vidijo sindikata kot zaščitnika pravic in socialnega partnerja, katerega največja moč je sklepanje kolektivnih pogodb, socialnih sporazumov ter pogajanj za boljše razmere na trgu dela.

V Evropi pa so mladi veliko bolj seznanjeni o sindikatih. Primeri so Avstrija, kjer za mlade organizirajo najrazličnejše brezplačne izobraževalne tečaje, jih informirajo o prednosti članstva v sindikatih, Belgija, kjer mladi sindikalisti organizirajo politične akcije, najrazličnejša obveščanja javnosti itd., Švedska, ki ima kar sto tisoč študentov izmed šesto tisoč članov konfederacije sindikatov profesionalnih združenj, in Nemčija, kjer deluje sindikat mladih, ki se zavzemajo za izboljšanje pogojev pripravništva, za javne akcije proti rasizmu, za medgeneracijsko sodelovanje itd. (interno gradivo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2007).

8.2 KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE (KSS PERGAM)

Konfederacija sindikatov Slovenije (v nadaljevanju KSS Pergam) je bila ustanovljena 15. junija 1991 na ustanovni skupščini na podlagi sklepov skupščin petih sindikatov, to so sindikati papirne, grafične, založniške, časopisno-informativne dejavnosti ter poklicni sindikat vzdrževalcev, za katere je KSS Pergam edina reprezentativna sindikalna centrala na državni ravni in tudi edina podpisnica kolektivnih pogodb teh dejavnosti na strani delojemalcev. Kasneje se je tem petim sindikatom pridružilo še 13 sindikatov. V okviru KSS Pergam so organizirani tudi sindikati drugih dejavnosti, kot so kemija, gradbeništvo, trgovina, lesarstvo,

kovinska in elektroindustrija, tekstil, drobno gospodarstvo, za katere pa KSS Pergam na državni ravni ni reprezentativna sindikalna centrala.

KSS Pergam je pravna oseba in samostojen nosilec pravic ter obveznosti, opredeljenih v statutu, programu dela in drugih aktih. KSS Pergam pri uresničevanju interesov in zahtev članov v skladu z mednarodnimi konvencijami deluje svobodno. Interesno se povezuje tudi z drugimi sindikati doma, v evropskem in svetovnem prostoru. Financira se izključno s članarino, katere največji del se namenja za brezplačno pravno pomoč članstvu. Skupščine sindikatov dejavnosti sprejmejo pravilnik o financiranju programa dela in dejavnosti KSS PERGAM, v katerem določijo višino članarine, osnovo za plačevanje članarine ter politiko financiranja programov dela KSS PERGAM. V skladu s programskimi usmeritvami lahko ustanavlja tudi namenske sklade.

Omenim lahko tudi to, da je KSS Pergam tudi član Ekonomsko-socialnega sveta (v nadaljevanju ESS), njegovi predstavniki pa so zastopani v vseh pomembnih inštitucijah države in Evropske unije, kjer je članstvo partnersko sestavljeno.

Statut in program dela KSS Pergam sta temeljna akta konfederacije. Statuti, programi in drugi dokumenti drugih oblik organiziranja morajo biti z njima usklajeni.

Po statutu KSS Pergam samostojno zastopa interese in zahteve članov pri:

- pogajanjih s predstavniki delodajalcev v podjetjih in predstavniki delodajalcev, organiziranih na ravni Republike Slovenije;
- organih upravljanja podjetij;
- sklepanju kolektivnih pogodb;
- pred pristojnimi sodišči, ko gre za individualno ali kolektivno varstvo pravic delavcev;
- pogajanjih s predstavniki vlade in pri zastopanju ter usklajevanju stališč v državnem zboru, državnem svetu in s predstavniki lokalnih oblasti;
- interesnem sodelovanju in povezovanju z drugimi sindikati;
- pri izvajanju sindikalnih pritiskov in stavk v skladu s stavkovnimi pravili;
- dogovarjanju s političnimi strankami o ekonomskih in socialnih vprašanjih, pomembnih za člane sindikata.

Kot sem že omenila, program vsebuje cilje in usmeritve KSS Pergam. Zavzemajo se za uravnotežen gospodarski razvoj, v okviru katerega je eden od ciljev družbeno soglasje o gospodarskem razvoju za zagotovitev trajnega povečanja blaginje prebivalstva in novih možnosti zaposlovanja. Glede varnosti in zaščite invalidov je njihov cilj v okviru ESS sprejeti reformo na področju zaposlovanja, usposabljanja in varnosti invalidov ter sprejeti nove zakonske rešitve in zagotoviti oblikovanje regijskih javnih zavodov oziroma rehabilitacijskih centrov za delovno usposabljanje invalidov ter njihovo vključitev v delo. Zavzemajo se tudi za postopno

zmanjševanje delovnega tedna s 40 na 38 ur, pri čemer je treba opredeliti določene ukrepe ter za dosledno izvajanje zakonodaje, ki ureja zdravje in varnost pri delu. Njihovo zavzemanje se izraža tudi pri zviševanju plač in pri tem, da morata biti plača in zaposlitev temelj socialne varnosti. Glede izobraževanja želijo vzpostaviti nacionalni izobraževalni sistem in programe, ki bodo sloneli na konceptu vseživljenjskega izobraževanja ter usposabljanja, tako bi zagotovili nenehno vključenost zaposlenih v programe izobraževanja in usposabljanja (KSS Pergam, 2008).

8.3 KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE (K90)

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (v nadaljevanju: K90) je bila ustanovljena 8. februarja 1991 v Kranju kot odraz takratnih socialno-ekonomskih, političnih in sindikalnih razmer. To je neodvisna reprezentativna sindikalna organizacija za območje države, v kateri se delavci iz različnih panog, dejavnosti in poklicev prostovoljno združujejo, da bi varovali svoje interese. Povezuje različne samostojne sindikate dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije. V K90 je vključenih 22 članic. Financira se izključno iz lastnih sredstev – iz članarine članic in članov sindikata. Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na politično, nacionalno ali versko pripadnost posameznih članov.

Cilji povezovanja in delovanja K90 so predvsem:

- vpliv na ekonomsko in socialno politiko;
- ohranitev temeljev socialne države;
- sklepanje kolektivnih pogodb, dogovorov in sporazumov;
- zastopanje delavskih interesov v delovnopравни in socialni zakonodaji;
- uveljavljanje človekovih pravic, ekonomskih in socialnih standardov iz mednarodnih konvencij ter evropskih listin;
- vpliv na plače in plačno politiko;
- izboljšanje pravne varnosti delavcev in članov sindikata;
- zaposlovanje in izobraževanje;
- izboljšanje delovnih pogojev, varnosti in zdravja;
- uveljavljanje sindikalnih pravic, razvoj sindikalne organiziranosti in solidarnosti ter akcijskega sodelovanja in povezovanja z drugimi sindikati;
- organiziranje manifestacij in stavk v podporo uveljavljanju interesov, zakonov in kolektivnih pogodb.

Zastavljeni cilji so stalni izziv za delovanje na vseh ravneh organiziranosti: v podjetjih in zavodih, na regionalni ravni ter v dejavnostih.

Po osamosvojitvi Slovenije in burnih časih tranzicije so danes pred K90 novi izzivi. Vključujejo se v procese sprememb socialne države, kjer bodo uveljavljali zahtevo,

da mora socialni red temeljiti na principih pravičnosti, v nujne spremembe trga dela, ki jih terjajo nove svetovne in domače ekonomske razmere ter proces globalizacije. Vztrajajo, da so socialna varnost in socialne pravice nujna sestavina civilizacijskega ter gospodarskega razvoja. Zaposlitev, primerno plačilo, pravice do zdravstvenega in pokojninskega varstva ter zdravega okolja so temeljne pravice urejene in uspešne družbe. Na podlagi tega zahtevajo, da kdor dela polni delovni čas, ne sme zaslužiti tako malo, da potrebuje socialno pomoč. Zaradi vse večjega socialnega razslojevanja vztrajajo na uravnoteženju obremenitev vseh socialnih slojev. Aktivna politika zaposlovanja bo kot instrument še naprej imela podporo, poleg tega pa bodo zahtevali, da se jo nadgradi z ukrepi ekonomske politike, s pospeševanjem razvoja malih in srednjih podjetij, razbremenjevanjem zaposlenih, ki delajo čezmerno itd. Sklepanje kolektivnih pogodb in zagotavljanje njihovega spoštovanja bo še naprej ena najpomembnejših sestavin sindikalnega delovanja. Spoštovanje kolektivnih pogodb ostaja merilo za pravno in socialno državo. K 90 nasprotuje vmešavanju države v plačne sisteme, določene s kolektivnimi pogodbami. Zavračajo intervencijo države na področju plač, ki ne bo rezultat dogovora med vlado, sindikati in delodajalci. Politika plač mora postati domena tripartitnega dogovarjanja. Vloga K 90 je v naporih za umestitev plač v prava in pravična razmerja do drugih kategorij, kot so: rast BDP, rast produktivnosti, konkurenčnost, pravična obremenitev socialnih skupin, zaposlitvene možnosti itd. V pogajanjih z delodajalci bodo vztrajali, da plača ni zgolj strošek dela. Dejavniki razvoja in konkurenčnosti vidijo v pravični ceni dela ter stabilnih plačljivih razmerjih. Zavzemajo se za socialno partnerstvo kot prevladujoči način soočanja interesov in reševanja konfliktov.

Pozornost posvečajo tudi sodelovanju s sindikati sosednjih držav, zlasti kar zadeva obmejno zaposlovanje in usklajevanje ekonomskih ter socialnih standardov. So člani Medregijskega sindikalnega sveta za Furlanijo - Julijsko krajino in Slovenijo, ki povezuje sindikate na obeh straneh meje. Prek te organizacije so povezani tudi z Evropsko konfederacijo sindikatov (K90, 2008).

8.4 NEODVISNOST – KONFEDERACIJA NOVIH SINDIKATOV SLOVENIJE (KNSS)

Nova sindikalna centrala, konfederacija KNSS – Neodvisnost (v nadaljevanju: KNSS), je bila ustanovljena 30. marca 1990 na ustanovnem kongresu v Cankarjevem domu kot prva demokratična sindikalna centrala, s svojo ustanovitvijo pa je začrtala pot sindikalnemu pluralizmu in demokraciji.

Ob sami ustanovitvi je bila konfederacija organizirana na panožnem principu od člana navzgor: član–sindikat v družbi, podjetju ali zavodu–sindikat dejavnosti za območje–sindikat dejavnosti na državni ravni.

Kasneje se je organizacijska struktura spremenila, vendar je še vedno izhajala od člana navzgor, razlika je bila le v tem, da se je konfederacija organizirala po sistemu regij, s čimer je pokrila celotno območje države in sindikat približala svojemu članstvu: član–sindikat v družbi, podjetju ali zavodu–sindikat regije–konfederacija.

KNSS je sestavljena iz 10 sindikatov regij, ki imajo vsak svoj sedež. KNSS Ljubljanske regije je bil ustanovljen kot prvi sindikat regije v okviru konfederacije na ustanovni skupščini 25. maja 1992. Sindikat regije v tem trenutku združuje okoli 80 sindikatov podjetij ali zavodov in veliko število individualnih članov.

S statutom se določijo cilji delovanja regijske organizacije sindikata, način organizacije dela ter pravice, obveznosti in odgovornosti članov regijske organizacije sindikata, zastopanje interesov članstva sindikata, sklicevanje ter vodenje sej organov sindikata, volitve in odpoklic ter druge zadeve, ki urejajo delo Sindikata Ljubljanske regije Neodvisnost – KNSS (v nadaljevanju SLjR – KNSS). Regijski sindikat je teritorialna oblika sindikalne organiziranosti za izvajanje skupnih nalog in obveznosti do članstva sindikata Neodvisnost – KNSS. Regijski sindikat oziroma SLjR – KNSS ustanovijo sindikati podjetij in individualni člani sindikata prek svojih predstavnikov. SLjR – KNSS je samostojen, neodvisen in deluje v skladu s statutom matične organizacije sindikata Neodvisnost – KNSS s tem statutom na podlagi sklepov in odločitev skupščine ter poslovnika o delu organov skupščine. SLjR – KNSS združuje članstvo sindikata, ki se je organiziralo v sindikalnih organizacijah gospodarskih družb, pri podjetnikih in zavodih, ter individualne člane, ki imajo sedež ali stalno bivališče na območju regije.

Temeljne naloge SLjR – KNSS so:

- izvajanje s statutom in programom Neodvisnost – KNSS opredeljenih nalog za člane sindikatov dejavnosti, poklicnih sindikatov in posameznih sindikalnih organizacij na celotnem območju regije;
- izvajanje specifičnih nalog in aktivnosti v skladu s sklepi regijskih organov, programom dela SLjR – KNSS in letnim finančnim načrtom;
- organiziranje aktivnosti in pridobivanje novega članstva ter ustanavljanje novih sindikatov podjetij oziroma organizacij;
- nudi tehnično, organizacijsko, pravno in socialno pomoč članom sindikata ter sindikalnim zaupnikom;
- sodelovanje in strokovna pomoč pri sklepanju kolektivnih pogodb v podjetjih oziroma organizacijah regije in nadzor nad njihovim izvajanjem;
- usposabljanje sindikalnih zaupnikov na regijski ravni v dogovoru s strokovnimi službami Neodvisnost – KNSS;
- nudi organizacijsko in strokovno pomoč pri stavkah;
- izvajanje drugih dogovorjenih nalog in akcij, sprejetih v organih SLjR – KNSS oziroma v KNSS Neodvisnost.

V skladu s statutom KNSS se lahko posamezni člani iz drugih regij, organizacij priključijo sindikatu SLjR – KNSS, če v njihovih regijah niso podani organizacijski, kadrovski ali finančni pogoji za normalno delovanje sindikata. Ti razlogi naj bi bili izjemni ter začasni in jih je v okviru centrale KNSS treba čim prej odpraviti.

Organiziranje sindikata SLjR – KNSS omogoča tudi individualno članstvo. Tem članom se zagotavljajo enake oziroma vse pravice in obveznosti po tem statutu. Zastopanje pravic teh članov v organih KNSS se uredi s poslovnikom o delovanju organov SLjR – KNSS (KNSS SINDIKAT, 2008).

9 ZAKLJUČEK

Načelo sindikalne svobode je posebna oblika svobode združevanja. Sindikalna pravica izhaja iz temeljne pravice do svobodnega združevanja, ki pripada vsakomur, sindikalna svoboda pa je vezana na delavce.

Sindikalno delovanje delavcev ima v Sloveniji že dolgo tradicijo ne glede na to, v okviru katere večje državne skupnosti je Slovenija obstajala. Sindikalno gibanje se je v zgodovini razvijalo po obdobjih, in sicer od prepovedi sindikalnega gibanja do svobodnega delovanja sindikatov. Zgodovinsko je združevanje delavcev usmerjeno k izboljševanju pogojev individualnega dela delavcev prek kolektivnih akcij, ki naj zagotovijo ravnotežje med pogodbenima strankama.

Sindikati so tako nastali zaradi zaščite in izboljšanje delavskih pravic v obdobju kapitalizma. Nastali so iz potrebe združevanja delavcev in njihovih skupnih interesov v boju z delodajalci ter njihovimi kapitalističnimi težnjami. S spremembo delovnopravne zakonodaje ob koncu 80. let 20. stoletja je bil vzpostavljen temelj za razvoj kolektivnega dogovarjanja kot temeljnega instrumenta industrijskih razmerij. Industrijski odnosi so se v Sloveniji pospešeno razvijali po letu 1990, ko so socialni partnerji v Sloveniji prevzeli nove vloge in pridobili pomen. Hkrati je v obdobju od vzpostavitve tripartitnega dialoga po osamosvojitvi pa vse do danes v razvoju sindikatov prišlo do pluralizacije.

Razvitost socialnega dialoga kaže na stopnjo demokratizacije in razvitosti družbe, ker socialni dialog zagotavlja sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju prava na področju ekonomske ter socialne politike. Njegov pomen je tudi v tem, da poteka na demokratičnih principih, kot so vključenost, sodelovanje, iskanje konsenza in usmerjenost h kompromisu, s tem pa zagotavlja možnosti za reševanje različnih interesov kapitala ter dela in tako krepi socialni mir ter zagotavlja možnosti za skladen ekonomsko-socialni razvoj. Socialni partnerji v Sloveniji sodelujejo v Ekonomsko-socialnem svetu, ki je bil ustanovljen leta 1994 in predstavlja okvir, v katerem so se utrdila demokratična razmerja med socialnimi partnerji.

Sindikat je samostojna, neodvisna interesna organizacija prostovoljno združenih delavcev in je brez izjeme družbeno pomembna ter vplivna organizacija. Njegovo organiziranje in delovanje ureja statut, ki je temeljni akt sindikata. Sindikalna svoboda je v Republiki Sloveniji na prvem mestu urejena v Ustavi Republike Slovenije, in sicer v 76. členu, nato v mednarodnih pogodbah in konvencijah, ki jih je treba upoštevati, ter z zakoni. Glavni element sindikalne svobode je pravica do stavke, ki ima temelje v ustavi in zakonu. Zelo pomembna ugotovitev je, da je stavka pravica delavcev in ne sindikatov, sindikati stavko le organizirajo. Pri tem pa ni pomembno, ali je sindikat reprezentativen, stavko lahko organizira tudi sindikat, ki je organiziran pri delodajalcu. Reprezentativnost sindikata je pomembna pri

nastopanju v kolektivnih pogajanjih in sklepanju kolektivnih pogodb na državni ravni.

V Sloveniji so štiri večje sindikalne organizacije, ki imajo pomembno vlogo pri zastopanju interesov delavcev na državni ravni. Največja med njimi je Zveza svobodnih sindikatov, ki je prostovoljna in demokratična organizacija. Zaradi reprezentativnosti lahko vplivajo na vsebino kolektivnih pogodb in sodelujejo v Ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci ter vlado usklajujejo predloge zakonov in drugih dokumentov. Svoje cilje dosegajo s pogajanjem, dogovori in stankami.

Glede članstva v sindikatih je pomembna ugotovitev, da je v sindikate vključenih zelo malo mladih v primerjavi z drugimi državami v Evropi, kjer imajo na primer sindikate mladih. Mladi tudi zelo slabo poznajo funkcije in naloge sindikata, o včlanitvi v sindikat pa tudi ne razmišljajo. Njihova dovzetnost do informiranja s področja sindikalnega dela ter situacije delavcev in družbenih problemov nasploh je zelo omejena. Zato je treba mlade čim bolj seznanjati z delom sindikata, jih informirati in se jim približati z različnimi predavanji o sindikatih, njihovih dejavnostih ter pomembnosti v družbi.

Mladi morajo spoznati, da je sindikat gibanje za temeljne družbene vrednote, in jim tako vzbuditi občutek pripadnosti ter predvsem varnosti. Navsezadnje so mladi prihodnost sindikatov.

LITERATURA IN VIRI

Literatura

1. BOHINC, Rado. Nova delovna razmerja. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, 2000.
2. DEBELAK, Marijan. Stavka in mednarodne norme – I. del: Stavka v normah Organizacije združenih narodov in Mednarodne organizacije dela. Delavci in delodajalci. 2005, let. V, št. 1, str. 59–64.
3. DEBELAK, Marijan. Aktualna vprašanja pravne ureditve stavke v Republiki Sloveniji-I. del. Delavci in delodajalci. 2005a, let. V, št. 2–3, str. 201–220.
4. DEBELAK, Marijan. Aktualna vprašanja pravne ureditve stavke v Republiki Sloveniji – II. Del. Delavci in delodajalci. 2005b, let. V, št. 4, str. 545–547.
5. DEKLEVA, Janez, GERŽINA, Suzana, KLUŽER, Franci, MEGLIČ, Janja, PALANDAČIČ, Mišo, ROKSANDIČ, Metka, SEVER, Bojana, VODOVNIK Zvone. Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji. Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Ljubljana, 2000.
6. IVANOVIČ, Bogdan. Predstavitev socialnega dialoga in struktur v Republiki Sloveniji. Seminar sindikatov za člane evropskih svetov delavcev. Elewijt, Belgija, 2005.
7. KAVČIČ, Bogdan. Kako se uspešno pogajati. Ljubljana, Gospodarski vestnik. 1991, str. 245–257.
8. KOCJANČIČ, Rudi, RIBIČIČ, Ciril, GRAD, Franc, KAUČIČ, Igor. Ustavno pravo Slovenije. Ljubljana, Visoka upravna šola, 2003.
9. KONČAR, Polonca. Sindikalna svoboda in pravica do stavke v Ustavi Republike Slovenije in njuna zakonska ureditev. Podjetje in delo. Ljubljana. 1992, let. XVIII, št. 7, str. 818–825.
10. KONČAR, Polonca. O svobodi, prostovoljnosti in avtonomiji kolektivnega pogajanja. Delavci in delodajalci. 2006, let. 6, št. 2–3, str. 245–251.
11. KRESAL, Katarina. Nekatera vprašanja sistema kolektivnih pogodb pri nas. Teorija in praksa. 1992, let. 29, št. 3–4, str. 324.

12. KRESAL ŠOLTES, Katarina. Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja. Ljubljana, GV Izobraževanje, 2005.
13. LUKŠIČ, Igor. Socialno partnerstvo – Kako naprej? Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo. 1994, let. XXII, št. 168–169, str. 11–22.
14. MARKOVIĆ, Brana. Politika dohodaka i sindikati. Beograd, Institut za međunarodni radnički pokret, 1972.
15. NOVAK, Mitja, KYOVSKY, Rudi, JURANČIČ, Ilja. Sindikalno pravo. Ljubljana, Uradni list Republike Slovenije, 1992.
16. RADOVAN, Aleksander. O sindikalni svobodi in demokraciji. Podjetje in delo. 1992, let. XVIII, št. 2, str. 133–139.
17. SALAMON, Mike. Industrial Relations. Theory and practice. Prentice Hall, London, 1998.
18. SIMONIČ STEINER, Milica. Uresničitev sindikalne svobode in pravica do stavke v javnem sektorju. Lex localis. 2003, let. 1, št. 3, str. 152.
19. STANOJEVIĆ, Miroslav. Sindikati in (de)stabilizacija političnega prostora. Zbornik referatov-interesna združenja in lobiranje. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, 1995.
20. STANOJEVIĆ, Miroslav. Socialno partnerstvo. Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. ČZP Enotnost. Ljubljana, 1996.
21. VODOVNIK, Zvone. Socialno partnerstvo kot element soupravljanja zaposlenih. Podjetje in delo. 1994, let. XVIII, št. 3, str. 203.
22. VODOVNIK, Zvone. Poglavlja iz delovnega in socialnega prava. Ljubljana, Visoka upravna šola, 2001.

Pravni viri

23. Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33I/1991-I, Ur.l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006).
24. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002, Ur.l. RS, št. 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl. US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit).

25. Zakon o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 56/2002, Ur.l. RS, št. 110/2002-ZDT-B, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 23/2005, 35/2005-UPB1, 62/2005 Odl.US: U-I-294/04-15, 113/2005, 21/2006 Odl.US: U-I-343/04-11, 23/2006 Skl.US: U-I-341/05-10, 32/2006-UPB2, 62/2006 Skl.US: U-I-227/06-17, 131/2006 Odl.US: U-I-227/06-27, 11/2007 Skl.US: U-I-214/05-14, 33/2007, 63/2007-UPB3, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E).
26. Zakon o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/2006, Ur.l. RS, št. 45/2008-ZArbit).
27. Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993).
28. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list RS, št. 42/2007).
29. Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/1991, Ur.l. RS, št. 22/1991).
30. Socialni sporazum za obdobje 2007–2009 (Uradni list RS, št. 93/2007).
31. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/1997, Ur.l. RS, št. 40/1997, 5/1998, 39/1999-ZMPUPR, 98/1999, 98/1999, 98/1999, 98/1999, 10/2000, 10/2000, 10/2000, 31/2000, 31/2000, 54/2000, 64/2000, 64/2000, 62/2001, 45/2002, 113/2002, 38/2003, 90/2005).

Drugi viri

32. Interno gradivo Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije, 2007.
33. LENART, Dejan. Plače v javnem in zasebnem sektorju. Diplomaska naloga. Ekonomska fakulteta v Ljubljani. Ljubljana, 2002.
34. Konfederacija novih sindikatov Slovenije-Neodvisnost. Sindikat ljubljanske regije. URL = »<http://www.sindikatljubljana-knss.si/>«, 2008.
35. Konfederacija sindikatov Pergam. URL = »<http://www.sindikatspergam.si/>«, 2008.
36. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije. URL = »<http://www.sindikats90.si/>«, 2008.
37. Stalno predstavništvo Republike Slovenije pri Uradu Združenih narodov. Mednarodna organizacija dela. URL = »<http://zeneva.predstavnistvo.si/index.php?id=694>«, 2008.

38. Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije. Statut sindikata delavcev dejavnosti energetike Slovenije.
URL = »http://www.sindikat-sde.si/Statut_SDE.pdf«, 2008.
39. Statut sindikata kovinske in elektroindustrije Slovenije. Ljubljana, junij 2006.
40. Združenje delodajalcev Slovenije. Kdo smo.
URL = » http://www.zds.si/si/o_zds/«, 2008.
41. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Organiziranost in delovanje sindikatov.
URL=«http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=67&Itemid=106«, 2007.
42. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Program Zveze svobodnih sindikatov Slovenije.
URL=«http://www.zsss.si/images/stories/PDF/Program_ZSSS.pdf«, 2008.
43. Wikipedija. Pogajanje.
URL = » <http://sl.wikipedia.org/wiki/Pogajanje>«, 2008.

IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA

Spodaj podpisana Nataša Novak, izjavljam, da sem pod mentorstvom izr. prof. dr. Rudija Kocjančiča avtorica diplomske naloge z naslovom Sindikalna svoboda v Republiki Sloveniji in se strinjam z objavo diplomskega dela na internetu.

Diplomsko nalogo z naslovom Sindikalna svoboda v Republiki Sloveniji je lektoriral Marko Janša.

Podpis: _____