

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA UPRAVO**

Diplomsko delo  
visokošolskega programa

**SINDIKATI V REPUBLIKI SLOVENIJI**

Kandidat: Dejan Merlak  
Številka indeksa: 04032625

Mentor: prof. dr. Zvone Vodovnik

Ljubljana, december 2008

## **POVZETEK**

Začetek zgodovinskega razvoja sindikalnega gibanja na Slovenskem sega v sredino 19. stoletja, in sicer kot odgovor na takratne nevdružne delavske razmere zaradi skrajnega izkoriščanja delavstva s strani kapitalistov, ki je bilo značilno za obdobje industrializacije. Skozi čas se je vloga sindikatov krepila; danes obstaja veliko vrst sindikatov, ki ščitijo in uveljavljajo različne interese delavcev. Sindikate najdemo na številnih področjih, tj. na panožni in tudi strokovni ravni. Osnovna naloga sindikatov v Republiki Sloveniji je izboljšati socialno-ekonomski položaj delavcev in uveljavljati njihove interese, kar pripomore k izboljšanju delovnih in življenjskih razmer delavcev. Ko govorimo o sindikatih, ne moremo brez bistva, tj. sindikalna svoboda, ki jo na nacionalni ravni zagotavlja že ustava Republike Slovenije, na mednarodni ravni pa je sindikalna svoboda zagotovljena z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah in svoboščinah.

Ključne besede:

- delovno razmerje
- delavec
- delodajalec
- kolektivna pogodba
- pogodba o zaposlitvi
- sindikat
- reprezentativnost sindikata
- sindikalna svoboda
- socialni dialog
- stavka

## **SUMMARY**

The beginnings of historical development of syndical movement in Slovenia are going back to the middle of 19<sup>th</sup> century, as an answer on then unbearable labour circumstances because of extreme exploiting of working class by capitalists, which was typical for the period of industrialization. Submission of syndicates was growing strong by during time and there are many kinds of syndicates today, that protect and like assert different interests of workers. We find syndicates on numerous fields, like on sectoral and as well as on professional level. Basic task of syndicates in Slovenia is to improve social-economic position of workers and to exercise their interests, which contributes to improvement of working and life circumstances of workers. When speaking about syndicates we can't without core, which is syndical freedom, that on national level already assured by the constitution of the Republic of Slovenia, syndical freedom is ensured on international level with European convention about human rights and liberties.

### Keywords:

- contractual employment relationship
- worker
- employer
- collective agreement
- employment contract
- syndicate
- presentation of syndicate
- syndical freedom
- social dialogue
- strike

# KAZALO

<b>POVZETEK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>iii</b>
<b>1 UVOD</b> .....	<b>1</b>
1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA .....	1
1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE .....	1
1.3 METODE DE LA .....	2
1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA .....	2
<b>2 DELOVNO RAZMERJE</b> .....	<b>3</b>
2.1 PRAVNE OPREDELITVE DELOVNEGA RAZMERJA .....	3
2.2 DELAVEC .....	3
2.3 DELODAJALEC .....	4
2.4 PRAVNI AKTI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ .....	5
<b>3 INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA IN VLOGA SINDIKATOV</b> .....	<b>8</b>
3.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI .....	8
3.2 SKLENITEV IN ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI .....	9
3.3 OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK .....	10
3.4 VSEBINA POGODBE.....	11
<b>4 KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA</b> .....	<b>12</b>
4.1 SOCIALNI DIALOG .....	12
4.1.1 Dokumenti mednarodnih organizacij (mod) .....	13
4.1.2 Vrste socialnih dialogov.....	14
4.1.3 Socialni dialog in kolektivna pogajanja .....	15
4.2 KOLEKTIVNA POGAJANJA .....	15
4.3 BISTVO POGAJANJ .....	16
4.4 KOLEKTIVNE POGODBE.....	16
4.5 ZGODOVINA SKLEPANJA KOLEKTIVNIH POGODB.....	17
4.6 VRSTE KOLEKTIVNIH POGODB .....	18
4.7 ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH .....	18
4.7.1 Definicija kolektivne pogodbe .....	18
4.7.2 Vsebina kolektivne pogodbe .....	19
4.7.3 Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe .....	19
4.7.4 Veljavnost kolektivne pogodbe .....	20
4.7.5 Prenehanje kolektivne pogodbe.....	20
4.7.6 Reševanje kolektivnih delovnih sporov .....	21
4.7.7 Evidenca in objava kolektivne pogodbe .....	21
4.8 PRIMERI KOLEKTIVNIH POGODB .....	22
4.9 JAVNI USLUŽBENCI.....	23

<b>5</b>	<b>SINDIKATI .....</b>	<b>25</b>
5.1	SINDIKALNA SVOBODA .....	25
5.2	POJMA SINDIKAT IN SINDIKALIZEM .....	26
5.3	ZGODOVINSKI PREGLED SINDIKALNIH GIBANJ .....	26
5.4	VRSTE SINDIKATOV .....	29
5.5	ORGANIZIRANOST IN DELOVANJE SINDIKATA .....	30
5.6	REPREZENTATIVNOST SINDIKATOV .....	31
5.7	ČLANSTVO.....	35
5.8	SINDIKALNI ZAUPNIK.....	36
5.9	SINDIKATI V REPUBLIKI SLOVENIJI.....	37
5.9.1	Konfederacija sindikatov javnega sektorja .....	37
5.9.2	Konfederacija sindikatov 90 Slovenije.....	37
5.9.3	Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam .....	38
5.9.4	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.....	40
5.10	STAVKA .....	41
5.10.1	Teorije o stavkah.....	42
5.10.2	Pravna opredelitev stavk .....	43
5.10.3	Način izvajanja stavke.....	44
5.10.4	Učinki stavk.....	44
5.10.5	Pravna ureditev stavk pri nas .....	45
5.10.6	Mednarodnopravna ureditev stavk .....	45
5.10.7	Varstvo posamičnih in kolektivnih interesov .....	46
5.11	SODELOVANJA DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU .....	47
5.11.1	Delavska participacija .....	48
5.11.2	Svet delavcev .....	48
5.11.3	Delavski zaupnik.....	50
<b>6</b>	<b>SINDIKALNI POGLED DANES.....</b>	<b>51</b>
6.1	SINDIKALNI POGLED NA DELODAJALSKE PREDLOGE VLADI.....	51
6.2	PODATKI O ČLANIH .....	51
<b>7</b>	<b>ZAKLJUČEK.....</b>	<b>53</b>
	<b>LITERATURA .....</b>	<b>55</b>
	<b>VIRI .....</b>	<b>58</b>
	<b>SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC .....</b>	<b>60</b>
	<b>IZJAVA O AVTORSTVU IN NAVEDBA LEKTORJA.....</b>	<b>61</b>

# **1 UVOD**

## **1.1 IZHODIŠČE DIPLOMSKEGA DELA**

Da bi delavci lažje zavarovali svoje interese, morajo delovati kolektivno. Najpreprostejša oblika kolektivnega delovanja delavcev je združitev v organizacijo, ki bo delavcem omogočila enakopraven položaj v odnosu z delodajalci. Vedno več delavcev se vključuje v sindikate, saj tako lažje uveljavljajo svoje interese; zaščiteni so pred neustreznim in nezakonitim ravnanjem delodajalca. Pomembno vlogo pri urejanju odnosov med sindikati in delodajalci imajo dogovori, ki se kažejo v obliki kolektivnih pogajanj in na koncu kot izid sklenejo kolektivno pogodbo. Kolektivna pogajanja so lahko precej zahtevna in dolgotrajna, zato so velikokrat potrebni kompromisi sindikatov in delodajalcev. Sklenjena kolektivna pogodba podrobneje ureja pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, zaposlenih v organizacijah in pri delodajalcih, ter pravice in obveznosti teh organizacij in delodajalcev. V Republiki Sloveniji so najbolj dejavni reprezentativni sindikati, v katere je vključeno večje število manjših sindikatov. Tovrstni sindikati so danes najaktivnejši, kar se kaže v njihovi nenehni prisotnosti v pogajanjih z Vlado Republike Slovenije. Glavna naloga reprezentativnih sindikatov je izboljšati socialno-ekonomski položaj najbolj ogroženih delavcev oz. delavcev, zaposlenih v panogah, kjer so razmere najbolj kritične. Tu gre predvsem za uskladitev plač delavcev z inflacijo, saj je le-ta v zadnjih letih povzročila povišanje cen osnovnih življenjskih potrebščin, kar pa najbolj občutijo delavci z minimalnimi dohodki. Vloga sindikatov je danes še toliko pomembnejša in prav je, da sindikati s pogajanjem z vlado dosežejo izide, ki bodo delavcem omogočili dostojnejše življenje in hkrati prispevali k večji socialno-ekonomski blaginji državljanov in državljanov Republike Slovenije.

## **1.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE**

Glavni namen diplomskega dela je bralcu na preprost in razumljiv način predstaviti izredno pomembno vlogo sindikatov v današnji družbi. Vsebina diplomskega dela si sledi v logičnem zaporedju, saj bralec tako lažje razume bistvo. Cilj je, da na strnjen način predstavim osnovne pojme o delovnih razmerjih in sindikatih, ki so izhodišče za nadaljnjo vsebino diplomskega dela, ki govori o kolektivnih pogajanjih, sindikalnem gibanju na Slovenskem, sindikalni svobodi, stavki in o drugih pomembnih področjih, značilnih za sindikat. Prav tako sem podrobneje proučil štiri najpomembnejše sindikate v Republiki Sloveniji in njihovo vlogo danes. Pri vseh zadevah sem izhajal iz nacionalnih in tudi mednarodnih pravnih virov, saj so le-ti osnova in pravna podlaga za vse, kar sledi.

### **1.3 METODE DELA**

Pri pisanju diplomskega dela sem se najprej lotil zbiranja pravnih predpisov in literature. Osnovne informacije sem črpal iz nacionalnih in mednarodnih pravnih predpisov. Na nacionalni ravni sem za izhodišče izbral Ustavo RS, na mednarodni ravni pa sem za izhodišče izbral Evropsko konvencijo o človekovih pravicah. Področje, ki ga opisujem v diplomskem delu, je zelo aktualno, zato z zbiranjem virov in literature nisem imel težav. Zbral sem tiste vire in literaturo, ki so obravnavano področje opisovali na konkretniji in razumljivejši način. Na podlagi zbranih virov in literature sem oblikoval osnutek kazala in začel pisati. Zaradi velike količine informacij s tega področja sem moral ločiti bistveno od manj bistvenega, kar pa je bilo najtežje.

### **1.4 STRUKTURA DIPLOMSKEGA DELA**

Na podlagi dispozicije teme sem pripravil osnutek kazala in obravnavano temo razdelil na sedem glavnih poglavij. Struktura poglavij si sledi v logičnem zaporedju, tj. od splošnejšega k konkretnjšemu. Prvo poglavje sem posvetil uvodu. Drugo poglavje opisuje temeljne pojme s področja delovnega razmerja. V tretjem in četrtem poglavju sem opredelil individualna in kolektivna delovna razmerja ter obravnaval področja pogodb o zaposlitvi, kolektivnih pogodb in javnih uslužbencev. V petem poglavju, ki predstavlja bistvo, sem opredelil sindikate in njihovo glavno orožje, tj. stavko, ter se posvetil sindikalni svobodi, vrstam sindikatov ter predstavil štiri najvplivnejše sindikate v Republiki Sloveniji. V šestem poglavju sem predstavil trenutni položaj delavcev in sindikalni pogled. V zadnjem sedmem poglavju, pa sem v zaključku strnil svoje ugotovitve. Na koncu sem navedel še literaturo in vire, ki sem jih uporabil pri pisanju diplomskega dela.

## **2 DELOVNO RAZMERJE**

»Delovno razmerje je razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno, nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. V delovnem razmerju je vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti« (ZDR, 4. člen).

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, ki mora biti v pisni obliki. Med trajanjem delovnega razmerja delavec in delodajalec urejata medsebojna razmerja s številnimi pravnimi akti.

### **2.1 PRAVNE OPREDELITVE DELOVNEGA RAZMERJA**

Vsak izmed nas se prej ali slej sreča s pojmom delovno razmerje. Nekateri se s tem pojmom srečajo že med študijem, večina pa se jih s pojmom podrobneje sreča ob prvi zaposlitvi. Gre za poseben proces, pri katerem se delavec s pogodbo o zaposlitvi zaveže delodajalcu, da bo zanj opravljal določene naloge, ta pa bo delavca ustrezno plačal. V delovnem razmerju imamo torej na eni strani delavca, ki je v podrejenem položaju, na drugi strani pa delodajalca, ki delavca za opravljanje dela ustrezno plača.

»Cilji zakona o delovnih razmerjih so: vključevanje delavcev v delovni proces, zagotavljanje usklajenega poteka delovnega procesa in preprečevanje brezposelnosti, pri čemer se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva pri delu in varuje interese delavcev v delovnem razmerju« (ZDR, 1. člen).

»Zakon o delovnih razmerjih ureja tudi delovna razmerja delavcev, zaposlenih v državnih organih, lokalnih skupnostih in v zavodih, drugih organizacijah ter zasebnikih, ki opravljajo javno službo« (ZDR, 2. člen).

### **2.2 DELAVEC**

Po Zakonu o delovnem razmerju je delavec vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

Glavne obveznosti delavca so: vestno opravljanje dela, prepoved škodljivega ravnanja, varovanje poslovne skrivnosti in prepoved konkurence.



»Delavec mora vestno opravljati delo na delovnem mestu, za katerega je sklenil pogodbo o zaposlitvi, v času in na kraju, ki sta določena za izvajanje dela, upošteva organizacijo dela in poslovanja pri delodajalcu« (ZDR, 31. člen).

»Delavec mora spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb« (ZDR, 33. člen). »Obveščati mora delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, ter obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo opazi pri delu« (ZDR, 34. člen). »Delavec se je dolžen vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca« (ZDR, 35. člen). »Delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec in ki so bile delavcu zaupane ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Za poslovno skrivnost se štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščen oseba. Delavec je odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj podatkov« (ZDR, 36. člen). »Med trajanjem delovnega razmerja delavec ne sme brez pisnega soglasja delodajalca za svoj ali tuj račun opravljati del ali sklepati poslov, ki sodijo v dejavnost, ki jo dejansko opravlja delodajalec, in ki pomenijo ali bi lahko pomenili za delodajalca konkurenco. Delodajalec lahko zahteva povrnitev škode, nastale z delavčevim ravnanjem, v roku treh mesecev od dneva, ko je izvedel za opravljanje dela ali sklenitev posla, oziroma v roku treh let od dokončanja dela ali sklenitve posla« (ZDR, 37. člen).

## **2.3 DELODAJALEC**

Delodajalec je pravni izraz, ki je opredeljen v Zakonu o delovnih razmerjih Republike Slovenije v drugi in tretji točki 5. člena.

»Delodajalec je po Zakonu o delovnem razmerju pravna in fizična oseba ter drug subjekt, kot so: državni organ, lokalna skupnost, podružnica tujega podjetja ter diplomatsko in konzularno predstavništvo, ki zaposluje delavca na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Manjši delodajalec po tem zakonu je delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev« (ZDR, 2. in 3. odstavek 5. člena).

Glavne obveznosti delodajalca so obveznost zagotavljanja dela, obveznost plačila in varstvo delavčevih osebnih podatkov.

»Delodajalec mora delavcu zagotavljati delo, za katerega sta se stranki dogovorili v pogodbi o zaposlitvi. Če ni drugače dogovorjeno, mora delodajalec delavcu zagotoviti vsa potrebna sredstva in delovni material, da lahko nemoteno izpolnjuje svoje obveznosti, in mu omogočiti prost dostop do poslovnih prostorov« (ZDR, 41. člen).

Delodajalec mora delavcu zagotoviti ustrezno plačilo za opravljanje dela. »Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali z drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebnostne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati« (ZDR, 46. člen).

## **2.4 PRAVNI AKTI NA PODROČJU DELOVNIH RAZMERIJ**

### **Ustava**

Najpomembnejši formalni pravni vir je ustava. Ustava je najvišji pravni akt, zato ima najvišje mesto v hierarhiji pravnih aktov. Tudi za delovno pravo je ustava najpomembnejši formalni pravni vir. Določbe, ki nas s tega vidika zanimajo, najdemo v II. in III. poglavju Ustave RS, kjer so urejene človekove pravice in svoboščine, kjer ustava določa varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic, varstvo osebnih podatkov, svobodo dela, pravice invalidov ter predvsem delo v gospodarskih in socialnih razmerjih, kjer so ustavno zajamčeni: varstvo dela, lastnina, podjetništvo, soodločanje, sindikalna svoboda, pravica do stavke in zaposlovanje tujcev.

»Tako je po ustavi zagotovljena svoboda dela. Svoboda dela vključuje tri elemente: pravica do proste zaposlitve dela, dostopnost vsakega delovnega mesta pod enakimi pogoji in prepoved prisilnega dela. Med najpomembnejše socialne pravice sodi pravica do socialne varnosti. Obsega pravico do socialnega zavarovanja in pravico do socialnega varstva. Država ureja obvezno zdravstveno, pokojninsko, invalidsko in drugo socialno zavarovanje (zavarovanje za primer brezposelnosti in zavarovanje, ki zagotavlja pravice iz naslova starševstva) ter skrbi za njihovo delovanje« (Belopavloviča, 2004, str. 8).

### **Mednarodni pravni viri**

Glavni vir norm mednarodnega prava na področju delovnih razmerij so meddržavne pogodbe in akti različnih mednarodnih organizacij. Organizacija združenih narodov (OZN) je sprejela več različnih aktov, ki določajo univerzalne, civilizacijske in kulturne temelje pri vrednostnem in pravnem opredeljevanju položaja posameznikov na področju dela. Pomembni viri, ki jih je sprejela Organizacija združenih narodov, so: splošna deklaracija o človekovih pravicah, deklaracija o otrokovih pravicah, konvencija o otrokovih pravicah, deklaracija o odpravi diskriminacije žensk, konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

»Najpomembnejši mednarodni viri so vsekakor dokumenti, sprejeti v okviru Mednarodne organizacije dela, to so konvencije in priporočila. Tudi Svet Evrope je sprejel več mednarodnopravnih aktov, ki so pomemben vir delovnega prava in socialne varnosti. Najpomembnejša pravna akta, ki urejata tematiko delovnih in socialnih razmerij, sta Konvencija o človekovih pravicah in svoboščinah (vsak posameznik, ki meni, da mu država podpisnica Konvencije krši s Konvencijo zajamčene pravice, se lahko obrne na Evropsko sodišče za človekove pravice v Strasbourgu) ter Evropska socialna listina. Organi Evropske unije na različnih področjih sprejemajo direktive (smernice), ki nimajo neposredne urejevalne funkcije, vendar pa morajo države članice pravna pravila, ki jih vsebujejo direktive, na ustrezen način uveljaviti v notranjem pravnem redu. Druga vrsta normativnih pravnih aktov Evropske unije pa so regulative (uredbe), ki so neposredno zavezujoči akti« (Vodovnik, 2003, str. 33).

### **Zakoni in podzakonski akti**

»Zakoni opredeljujejo pravice in obveznosti državljanov in drugih oseb in morajo biti skladni z ustavo. Podzakonski akti so formalni pravni viri, ki so hierarhično podrejeni ustavi in zakonom. Sem sodijo splošni pravni akti, ki jih izdajajo zlasti vlada in upravni organi. Najpogosteje so to uredbe, odloki in drugi izvršilni predpisi, pravilniki, odredbe in navodila. Uredbe kot izvršilne predpise, ki precej podrobneje urejajo vprašanja, sprejema na podlagi ustavnega in zakonskega pooblastila izvršilna oblast, to je pri nas Vlada Republike Slovenije. Vlada izdaja tudi odloke, ki posamezno vprašanje urejajo veliko podrobneje kot uredbe, ali predpisuje ukrepe, ki imajo splošen pomen. Pravilnike, odredbe in navodila izdaja vlada sama ali prek svojih resornih ministrstev in z njimi največkrat razčlenjuje posamezne določbe zakona, drugega predpisa ali splošnega akta« (Mežnar, Rous, 2005, str. 17–19).

### **Avtonomni pravni viri**

»Avtonomni pravni viri opozarjajo, da pravo ne more temeljiti le na prisili (zakonih, podzakonskih aktih). Za delovno pravo se kot najpomembnejši avtonomni pravni viri štejejo kolektivne pogodbe, ki urejajo medsebojne pravice ter dolžnosti delavcev in delodajalcev. Kolektivna pogodba ne more določiti manj pravic ali naložiti več odgovornosti, kot je določil zakon, njene določbe pa je treba upoštevati pri sklepanju posamičnih delovnih pogodb« (Grilc et al., 2004, str. 30).

»Kolektivne pogodbe se sklepajo na najrazličnejših ravneh. Zato poznamo: podjetniške pogodbe, ki jih sklepajo delavci in delodajalci na ravni podjetja ali zavoda; panožne pogodbe, ki veljajo za zaposlene v določenih dejavnostih; poklicne ali strokovne pogodbe, ki na splošno v praksi niso zelo razširjene; splošne kolektivne pogodbe, sklenjene na državni oziroma nacionalni ravni; kolektivne pogodbe, sklenjene za ožja območja, kot so: regija, dežela, občina ali druga politično, ozemeljsko organizirana enota« (Belopavlovič, 2004, str. 42).

V Sloveniji imamo sklenjeno kolektivno pogodbo za javni sektor in približno štirideset kolektivnih pogodb, sklenjenih na ravni dejavnosti. Kolektivne pogodbe se lahko sklenejo tudi pri posameznih delodajalcih<sup>1</sup>.

»Med avtonomne pravne vire sodijo tudi splošni akti delodajalca. Te akte sprejme sam delodajalec, da z njimi določi organizacijo dela in tiste obveznosti, ki jih mora delavec poznati zaradi izpolnjevanja obveznosti (red, disciplina in varnost). Obvezni splošni akt, ki ga mora sprejeti delodajalec po ZDR, je akt o sistematizaciji delovnih mest. Tu delodajalec podrobno opiše delovni proces in zahtevano stopnjo izobrazbe« (Adamič, 2004, str. 27).

Drugih splošnih aktov, ki jih mora sprejeti delodajalec, ZDR ne zahteva. Za posameznega udeleženca delovnega razmerja pa je vsekakor najpomembnejši avtonomni formalni pravni vir pogodba o zaposlitvi.

---

<sup>1</sup>Pripadniki nekaterih poklicev (zdravniki, novinarji) so dosegli, da imajo svoje poklicne kolektivne pogodbe. Z 31. 12.2005 pa je prenehala veljati splošna kolektivna pogodba za gospodarsko dejavnost.

### **3 INDIVIDUALNA DELOVNA RAZMERJA IN VLOGA SINDIKATOV**

Individualno delovno razmerje je razmerje, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca. Individualna delovna razmerja so posebna pravna razmerja, ki jih označuje predvsem njihova načelna trajnost. Načelno trajnost pa dosežemo s sklenitvijo kolektivne pogodbe med delavcem in delodajalcem. Iz individualnih delovnih razmerij nastanejo tudi druge pravice, tj. s področja zdravstvenih, invalidskih in pokojninskih zavarovanj. Za pridobitev teh pravic je obstoj delovnega razmerja bistven<sup>2</sup>.

#### **3.1 POGODBA O ZAPOSLOTVI**

Pogodba o zaposlitvi je pravni akt, ki ga skleneta delavec in delodajalec; opredeljena je v Zakonu o delovnih razmerjih. Sklenjena mora biti v pisni obliki; kot izhaja iz zakona o delovnih razmerjih, mora vsebovati nekatere obvezne sestavine, ki so pomembne za samo delovno razmerje. Sklene se lahko za določen ali nedoločen čas. Pravice in obveznosti na podlagi opravljanja dela v delovnem razmerju in vključitev v socialno zavarovanje na podlagi delovnega razmerja se začnejo uresničevati z dnem nastopa dela, dogovorjenim v pogodbi o zaposlitvi<sup>3</sup>.

Zakon celovito ureja pogodba o zaposlitvi, vse od njene sklenitve do prenehanja. Tako zakon ureja pogodbe, pravice in obveznosti pogodbenih strank pri sklepanju pogodb, obliko pogodbe, vsebino pogodbe, obveznosti pogodbenih strank med trajanjem pogodbenega razmerja, spremembe pogodbe, suspenz pogodbe, spremembo delodajalca, prenehanje pogodbe in posebnosti pogodb o zaposlitvi.

---

<sup>2</sup>Individualno delovno razmerje je posebno pravno razmerje tudi zato, ker je delavec podrejen delodajalcu, kar se v sporih iz tega delovnega razmerja kaže v položaju delavca, ki je šibkejši.

<sup>3</sup>Delodajalec je dolžen delavca prijaviti v obvezno pokojninsko, invalidsko, zdravstveno zavarovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti skladno s posebnimi predpisi in mu izročiti fotokopijo prijave v 15 dneh od nastopa dela.

### **3.2 SKLENITEV IN ODPOVED POGODBE O ZAPOSLOTVI**

Delovno razmerje se sklene s pogodbo o zaposlitvi, kar velja za delavce v zasebnem sektorju in javne uslužbenke. Pogodba o zaposlitvi mora biti sklenjena v pisni obliki. Delavec ne more nastopiti dela, dokler je ne sklene, saj je pogodba pravni akt o medsebojnih pravicah in obveznostih. Stranki pogodbe o zaposlitvi sta delodajalec in delavec.

Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če z zakonom ni drugače določeno, tj. zaradi trajnosti razmerja med delavcem in delodajalcem, ki je ena izmed značilnosti delovnega razmerja.

Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta delavec in tudi delodajalec. Zakon loči med redno in izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Bistvena razlika med obema oblikama odpovedi je v odpovednem roku. Delavec lahko odpove pogodbo o zaposlitvi brez obrazložitve, spoštovati pa mora zakonsko ali pogodbeno določen odpovedni rok. Delodajalec pa lahko odpove pogodbo o zaposlitvi le, če obstaja utemeljen razlog, kar mora tudi dokazati. Zakon o delovnih razmerjih loči tri sklope razlogov za redno odpoved. Ti so:

- poslovni razlog;
- razlog nesposobnosti;
- krivdni razlog.

Pri poslovnem razlogu gre za prenehanje potreb za opravljanje določenega dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi, zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov na strani delodajalca. Razlog nesposobnosti je, kadar delavec ne dosega pričakovanih delovnih izidov, dela ne opravlja pravočasno, strokovno, kakovostno ali ne izpolnjuje predpisanih pogojev za opravljanje dela, zato ne izpolnjuje svojih obveznosti iz delovnega razmerja. Pri krivdnem razlogu pa delavec krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja.

V praksi je najpogostejši razlog odpovedi pogodbe o zaposlitvi poslovni razlog, saj se delodajalec pogosto ukvarja z dejavnostmi, katerih obseg se močno krči in racionalizira. Pogost primer je tudi težek ekonomski položaj delodajalca, ko bremena delavcev ne zmore več.

Zakon določa minimalne odpovedne roke, ki pa so različni glede na to, ali pogodbo odpoveduje delavec ali delodajalec. Če pogodbo odpoveduje delavec, je odpovedni rok 30 dni, če s pogodbo o zaposlitvi ali kolektivno pogodbo ni določen daljši odpovedni rok, vendar ne daljši kot 150 dni.

Če pogodbo odpoveduje delodajalec, pa je minimalni odpovedni rok odvisen od delovne dobe delavca pri delodajalcu in lahko traja od 30 do 150 dni (zaradi poslovnega razloga) oziroma 120 dni (zaradi razloga nesposobnosti). Pri odpovedi pogodbe iz krivdnih razlogov je minimalni odpovedni rok 30 dni.

Delavec in delodajalec se lahko dogovorita za odškodnino namesto odpovednega roka. Delodajalec, ki odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov ali iz razloga nesposobnosti, je dolžen izplačati delavcu odpravnino. Višina odpravnine je odvisna od časa dela pri delodajalcu.

Izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi je odpoved brez odpovednega roka, kjer prenehanje pogodbe o zaposlitvi nastopi takoj, tj. s samo odpovedjo. Dopustna je le v primerih oziroma razlogih, ki so v zakonu posebej določeni za takšno odpoved s strani delodajalca in delavca.

»Delodajalec lahko delavcu izredno odpove pogodbo, če: delavec krši obveznosti iz delovnega razmerja in ima kršitev znake kaznivega dejanja; če naklepno ali iz hude malomarnosti huje krši pogodbene ali druge obveznosti iz delovnega razmerja; če mu je izrečen vzgojni, varnostni ali varstveni ukrep, zaradi katerega ne more opravljati dela dlje kot šest mesecev ali ker mora biti odsoten z dela več kot šest mesecev zaradi prestajanja zaporne kazni, če delavec ne opravi uspešno poskusnega dela; če v roku petih delovnih dni po prenehanju razlogov za suspenz neupravičeno na vrne na delo; če med odsotnostjo z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika. Razlogi za izredno odpoved s strani delavca so: če mu delodajalec več kot dva meseca ni zagotovil dela in nadomestila plače ali mu izplačuje bistveno znižano plačo ter drugi primeri glede neizplačane plače; če mu delodajalec ne zagotavlja varnih delovnih razmer, če delodajalec delavca žali ali se nasilno vede do njega oziroma če takega ravnanja ne prepreči s strani drugih delavcev ali ob neenaki obravnavi glede na spol in če ni zagotovil varstva pred spolnim nadlegovanjem. V teh primerih je delavec upravičen do odškodnine, ki velja za redno odpoved in do določene odškodnine« (Grilc et al., 2004, str. 217).

### **3.3 OBVEZNOSTI POGODBENIH STRANK**

Zakon posebej navaja obveznosti delavca in posebej obveznosti, ki jih ima na podlagi pogodbe o zaposlitvi delodajalec.

»Med obveznosti delavca sodijo: vestno opravljanje dela, upoštevanje delodajalčevih navodil, spoštovanje predpisov o varnosti in zdravju pri delu, obveščanje (o okoliščinah, ki vplivajo na izpolnjevanje delovnih obveznosti in grozečih nevarnostih), prepoved škodljivega ravnanja, varovanje poslovne skrivnosti, vključno s konkurenčno prepovedjo (to je prepoved, da bi delavec brez soglasja delodajalca med trajanjem delovnega razmerja za svoj ali tuj račun opravljal dela ali sklepal posle, ki sodijo v dejavnost delodajalca) in konkurenčno klavzulo (če delavec pri svojem delu pridobiva tehnična, proizvodna ali poslovna znanja ter poslovne zveze, se lahko v pogodbi o zaposlitvi dogovori prepoved opravljanja konkurenčne dejavnosti po prenehanju delovnega razmerja, največ za obdobje dveh let, in le če delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi). Med obveznosti delodajalca pa sodijo: obveznost zagotavljanja dela, obveznost plačila, obveznost

zagotavljanja varnih delovnih razmer, obveznost varovanja delavčeve osebnosti, vključno z varovanjem njegovih osebnih podatkov. Če ena ali druga stranka krši pogodbeno obveznosti, je to vzrok za odpoved pogodbe o zaposlitvi« (Belopavlovič, 2004, str. 17).

### **3.4 VSEBINA POGODBE**

Pogodba o zaposlitvi mora vsebovati:

- podatke o pogodbenih strankah z navedbo njunega prebivališča oziroma sedeža;
- datum nastopa dela (če datum nastopa ni določen, se kot datum nastopa šteje datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi);
- naziv delovnega mesta oziroma podatke o vrsti dela, za katerega delavec sklepa pogodbo o zaposlitvi, s kratkim opisom dela, ki ga mora opravljati po pogodbi o zaposlitvi;
- kraj opravljanja dela; če ni navedenega točnega kraja, velja, da delavec opravlja delo na sedežu delodajalca;
- čas trajanja delovnega razmerja in določilo o načinu izrabe letnega dopusta, če je sklenjena pogodba o zaposlitvi za določen čas;
- določilo, ali gre za delovno razmerje s polnim ali krajšim delovnim časom;
- določilo o dnevnem ali tedenskem rednem delovnem času in razporeditev delovnega časa;
- določilo o znesku osnovne plače delavca v evrih, ki mu pripada za opravljanje dela po pogodbi o zaposlitvi, ter o mogočih drugih plačilih;
- določilo o drugih sestavinah plače delavca, plačilnem obdobju, plačilnem dnevu in o načinu izplačevanja plače;
- določilo o letnem dopustu oziroma načinu določanja letnega dopusta;
- dolžino odpovednih rokov;
- navedbo o kolektivnih pogodbah, ki zavezujejo delodajalca, in splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela delavca.

»Pogodba o zaposlitvi pa vsebuje še druge pravice in obveznosti, ki jih kot sestavino pogodbe določa zakon, tj.: konkurenčna klavzula, izraba dopusta in drugih odsotnosti z dela ob več zaposlitvah s krajšim delovnim časom, poskusno delo« (Bohinc, 2004, str. 115–116).

Če posamezno pogodbeno določilo krši z zakonom, s kolektivno pogodbo oziroma splošnim aktom delodajalca predpisano minimalno raven pravic in obveznosti pogodbenih strank, je takšno določilo pogodbe neveljavno. Namesto neveljavnega pogodbenega določila pa postane sestavni del pogodbe o zaposlitvi določba zakona, kolektivne pogodbe oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določa minimalno raven pravic in obveznosti.



## **4 KOLEKTIVNA DELOVNA RAZMERJA**

Kolektivna delovna razmerja so razmerja med delavci in njihovimi organizacijami ter posameznimi delodajalci in njihovimi organizacijami. Kolektivna delovna razmerja se urejajo s pogodbenimi akti, ki jih imenujemo kolektivne pogodbe. Kolektivne pogodbe imajo dva dela. Prvi del je obligacijski del in ureja pravna razmerja med strankami kolektivne pogodbe, drugi del pa je normativni del in vsebuje norme in pravne vire.

### **4.1 SOCIALNI DIALOG**

Socialni dialog lahko definiramo kot proces stalnega sodelovanja med socialnimi partnerji, pri čemer gre za doseganje sporazumov ob nadzoru določenih gospodarskih in socialnih raznolikosti na makro- in tudi mikroravni. Zelo pogosto se definicija socialnega dialoga uporablja tudi v povezavi s sodelovanjem med socialnimi partnerji in vlado. Vendar je treba razločevati, kjer je to le mogoče, med socialnim dialogom med socialnimi partnerji in tripartitnim dialogom, kjer se vključujejo tudi vladne strukture. Zelo pogosto se pojavljajo skupna stališča med socialnimi partnerji, kar se odraža tudi v plodnem oblikovanju politike na tem področju.

Socialni dialog služi kot poizkus uravnoteženja na videz nasprotnih interesov države (gospodarska rast), kapitala (konkurenčnost) in sindikatov (plače) z medsebojnim popuščanjem na temelju zaupanja s ciljem doseganja dolgoročne blaginje. Vsem socialnim partnerjem je poleg zagovarjanja lastnih interesov skupno, da je deklariran cilj vseh doseganje socialnega miru. Cena, ki so jo pripravljene plačati za to, pa je, da se vsakdo izmed njih odpove delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro oz. v zameno za uresničitev nekega splošnega cilja, ki je v interesu vseh. Socialni dialog kot organizirana izmenjava mnenj med socialnimi partnerji pripelje do obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in družbenega razvoja države. Predmet socialnega dialoga so navadno pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, plače in plačna politika, zaposlovanje, vse vrste socialnih zavarovanj, socialna varnost, varnost zaposlenih in podobno.

»Razvitost socialnega dialoga na nacionalni, panožni, poklicni, lokalni in na podjetniški ravni v neki družbi kaže na stopnjo demokratizacije in razvitosti te družbe. Ker socialni dialog zagotavlja sodelovanje socialnih partnerjev pri oblikovanju in implementaciji prava na področju ekonomske in 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 sicer fundamentalno različnih interesov kapitala in dela; tako krepi socialni mir in zagotavlja možnosti za skladen ekonomsko-socialni razvoj. Socialni dialog je nadalje prepleten s standardi sindikalne svobode, zato stopnja razvoja socialnega

dialoga na nacionalni ravni vpliva tudi na njen razvoj in nasprotno« (Kresal Šoltes, 2005).

#### **4.1.1 Dokumenti mednarodnih organizacij (mod)**

Mednarodna organizacija dela (MOD) je specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Ustanovljena je bila leta 1919 z Versajsko pogodbo, leta 1946 pa je postala prva specializirana agencija Organizacije združenih narodov. Ob ustanovitvi je imela predvsem humanitarne cilje (zagotavljanje socialne pravičnosti in varstva človekovih pravic), pozneje pa tudi politične (zagotavljanje socialnega mira) in ekonomske cilje (uvajanje socialne reforme je povzročilo povečanje stroškov proizvodnje in s tem neenak položaj države nasproti državam brez reforme).

»MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki predstavljajo minimalne standarde osnovnih delovnih pravic, kot so: svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področja dela. MOD zagotavlja tudi tehnično pomoč na področju poklicnega izobraževanja, zaposlitvene politike, delavskega prava, pogojev dela, razvoja upravljanja, sodelovanja, socialnega varstva, statistike dela in zaposlitvenega varstva. Podpira tudi ustanavljanje neodvisnih organizacij delodajalcev oziroma delavcev in zagotavlja izobraževalne in svetovalne storitve tem organizacijam« (Aristovnik et al., 2001, str. 16–17)<sup>4</sup>.

»V okviru Mednarodne organizacije dela se sprejemajo konvencije in priporočila, ki posegajo na najrazličnejša vprašanja s področja delovnega prava in prava socialne varnosti. Dejavnost MOD je odigrala izredno pomembno vlogo, pogosto tudi pospešujočo vlogo pri urejanju teh vprašanj na nacionalni ravni. Gre za mednarodne standarde, ki naj bi jih države spoštovale pri oblikovanju svojih nacionalnih pravnih ureditev. Konvencija je instrument, namenjen ratificiranju s strani držav članic, in je za državo, ki jo ratificira, zavezujoč; vzpostavlja obveznost države, da spoštuje v njej določene zadeve. Priporočila pa niso predmet ratifikacije in vnosa v notranji pravni red države. V njih se izražajo želje, dajejo napotki, kako urediti posamezna vprašanja kot splošna mednarodno sprejemljiva zamisel o ureditvi določenega področja« (Kresal, 2001, str. 23).

Ker je Evropska konvencija o človekovih pravicah zaobsegla le državljanske in politične pravice, so bile socialno-ekonomske pravice prepuščene ureditvi v posebnem dokumentu. V ta namen je Svet Evrope leta 1961 sprejel Evropsko

---

<sup>4</sup>Republika Slovenija je bila sprejeta v MOD 29. maja 1992. Slovenska delegacija, ki jo sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov, se udeležujejo rednih letnih zasedanj MOD. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve pa poleg tega sodeluje v različnih projektih, ki sodijo pod okrilje MOD.

socialno listino, veljati pa je začela leta 1965, ko je dosegla zadostno število ratifikacij.

»ESL poudarja potrebo po zagotavljanju uživanja pravic iz listine brez kakršnega koli razlikovanja, ki bi temeljilo na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri, političnem ali na drugem prepričanju. ESL je bila od njenega nastanka naprej večkrat dopolnjena, leta 1998 pa je bil sprejet tudi dodaten protokol, ki dodaja nove pravice (pravica delavcev do enakosti možnosti in obravnavanja pri zaposlovanju in poklicu brez diskriminacije glede na spol, pravica delavcev do informiranja in posvetovanja v podjetju, pravica delavcev do sodelovanja pri odločanju in izboljšanju delovnih razmer in delovnega okolja v podjetju ter pravica starejših oseb do socialnega varstva)« (Končar, 1993, str. 115–116)<sup>5</sup>.

#### **4.1.2 Vrste socialnih dialogov**

Imamo dve vrsti socialnega dialoga. To sta bipartitni in tripartitni socialni dialog. V sklopu socialnega dialoga poteka dvostranska ali tristranska komunikacija med zaposlenimi, delodajalci in državo oziroma med predstavniki teh kategorij. Kadar govorimo o dialogu med delodajalci in delojemalci, katerega cilj je sklenitev kolektivnih pogodb, govorimo o bipartizmu. Kadar pa je govor o dialogu med obema socialnima partnerjema ter državo, ki poteka na državni ravni ter katerega cilj je predvsem sprejetje socialnega sporazuma, pa govorimo o tripartizmu.

Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev so vse oblike stikov med državo, delodajalci in delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike, z namenom doseganja socialnega miru.

---

<sup>5</sup> Republika Slovenija je leta 1999 ratificirala ESL (spremenjeno) in prevzela obveznosti iz vseh enaintridesetih členov listine, izvzela pa je tri odstavke: 1. in 4. točko 13. člena, ki določa pravico do socialne pomoči v enaki meri za svoje državljane in tudi za državljane drugih držav pogodbenic; in 2. točko 18. člena, s katero se države pogodbenice zavezujejo, da bodo poenostavile obstoječe formalnosti in zmanjšale ali ukinile sodne takse in druge stroške, ki jih plačujejo tuji delavci ali njihovi delodajalci.

### **4.1.3 Socialni dialog in kolektivna pogajanja**

Socialni dialog in kolektivna pogajanja so eden izmed najpomembnejših nalog pri zagotavljanju uspešnosti socialne varnosti zaposlenih. V socialnem dialogu je na vseh ravneh organiziranosti prizadeva zagotoviti skupne dogovorjene rešitve. Za doseganje ciljev in večjo učinkovitost v posameznih procesih kolektivnih pogajanj in doseganje skupnih ciljev so pomembne kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti, ki so temelj za urejanje odnosov med delodajalci in delavci. Z uvrstitvijo Slovenije med razvite države je treba stremeti k temu, da se delavcem zagotovi učinkovit in kakovosten sistem socialne varnosti, da se ne bi zgodila socialna izključenost zaradi krčenja pravic iz obveznih zavarovanj.

## **4.2 KOLEKTIVNA POGAJANJA**

Izraz kolektivno pogajanje pomeni pogajanja med delodajalcem, skupino delodajalcev ali eno ali več organizacijami delodajalcev na eni strani ter eno ali več organizacijami delavcev na drugi strani. Pogajajo se za urejanje odnosov med delavci in delodajalci ter za določanje delovnih pogojev in pogojev zaposlitve.

»Kolektivna pogajanja so najpomembnejše dejavnosti sindikata, udeležba pri sprejemanju nekaterih delovnopravnih odločitev (kot so: postopek varstva pravic, program razreševanje presežkov delavcev, disciplinski postopek) ter industrijske akcije (pomoč delavcem). Od industrijskih akcij je najpomembnejša stavka« (Vodovnik, 1995).

Predmet kolektivnih pogajanj je največkrat plača in drugi delovni pogoji (tarifna politika na višji ravni za uravnoteženje plač na nacionalni ravni).

Pridobitve pogajanj uživajo podpisniki kolektivne pogodbe, lahko pa veljajo tudi višje, država se običajno odziva tako, da pridobitve kolektivnih pogajanj utrdi in razširi. Kolektivne akcije, ki naj zavarujejo interese skupine, lahko potekajo na dva načina: s kolektivnim dogovarjanjem ali pa konfliktno, torej s stavkami. V Sloveniji je sistem kolektivnih pogajanj, ki potekajo med predstavniki delodajalcev na eni strani in predstavniki sindikatov na drugi strani, visoko centraliziran. Zastopniki delodajalcev za področje gospodarstva so: Gospodarska zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, za področje negospodarstva pa vlada.

Pri kolektivnih pogajanjih gre v glavnem za razreševanje konfliktnih interesov. Vsaka stranka želi uresničiti svoje interese, ki temeljijo na njenih potrebah. Stranke imajo različne cilje in interese, zato se pojavi zaostrovanje konfliktov med njimi. Sodelovanje med strankami pa se lahko zgodi le v primeru, ko imajo stranke skupno željo po sklenitvi kolektivne pogodbe. Torej so kolektivne pogodbe posledica kolektivnega pogajanja.

### **4.3 BISTVO POGAJANJ**

»Cilj kolektivnih pogajanj je urediti pogoje dela in položaj ljudi, za katere velja kolektivna pogodba. Moderne države delavcem zagotavljajo temeljno varstvo in pravice, ki jih imajo v delovnem razmerju, z zakonom. Kolektivna pogodba je instrument, s katerim sindikati s pogajanjmi ali sredstvi pritiska dosežejo razširitev pravic« (Vodovnik, 1995, str. 104).

Pogajanja za novo kolektivno pogodbo oziroma spremembe in dopolnitve obstoječe kolektivne pogodbe se začnejo, ko ena stranka predloži drugi stranki predlog nove kolektivne pogodbe oziroma predlog sprememb in dopolnitev obstoječe kolektivne pogodbe.

»Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov kot stranka na strani delavk in delavcev ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev. Vlada Republike Slovenije ali ministrstvo, ki ga pooblasti, oziroma drug z zakonom pooblaščen organ kot stranka na strani delodajalca sklepa kolektivne pogodbe, ki se sklepajo za zaposlene v državnih organih Republike Slovenije, upravah samoupravnih lokalnih skupnosti, javnih agencijah, javnih skladih, javnih zavodih, javnih gospodarskih zavodih in drugih osebah javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna samoupravnih lokalnih skupnosti. Združenja sindikatov in delodajalcev lahko sklepajo kolektivne pogodbe skladno s svojim statutom ali z drugim ustreznim aktom« (ZKoIP, 2. člen).

### **4.4 KOLEKTIVNE POGODBE**

S kolektivno pogodbo določita stranki kolektivne pogodbe predstavnik delodajalcev in delojemalcev ter medsebojne pravice in obveznosti. Kolektivna pogodba je avtonomen, splošen, pisni sporazum med delavsko strokovno organizacijo (sindikatom) in delodajalcem, delodajalci ali njihovim združenjem o splošnih delovnih razmerah, pravicah, dolžnostih do delovnega razmerja ter medsebojnih pravicah in dolžnostih samih pogodbenih strank, katere učinek je v normativnem delu za udeležence neposreden in prisilno praven.

Kolektivna pogodba se je uveljavila kot temeljni instrument za urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti med delavci in delodajalci. Posebej po drugi svetovni vojni se je pokazalo, da je s kolektivnimi pogodbami mogoče smotrno in učinkovito urediti skoraj vsa vprašanja, ki se pojavljajo pri usklajevanju sicer nasprotnih interesov obeh strank. Zakon o delovnih razmerjih določa, da se s kolektivno pogodbo podrobneje urejajo pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, zaposlenih v organizacijah in pri delodajalcih ter pravice in obveznosti teh organizacij in delodajalcev.

Temeljni pomen sklepanje kolektivnih pogodb je s pravnega vidika dopolnitev obstoječe ureditve pravnega položaja delavcev določene kategorije. Pri normativnem delu pogodbe velja, da se že pridobljene pravice ne smejo krčiti. Sindikat in delodajalec v obligacijskem delu kolektivne pogodbe urejata medsebojne obveznosti, obveščanja o izvajanju kolektivne pogodbe, preprečevanju, o razreševanju medsebojnih sporov in podobno. Kolektivna pogodba navadno traja toliko časa, kot ga določita stranki.

#### **4.5 ZGODOVINA SKLEPANJA KOLEKTIVNIH POGODB**

Prve kolektivne pogodbe so bile na ozemlju današnje Slovenije sklenjene konec 19. stol. Na podlagi prakse in izkušenj v takratni avstro-ogrski monarhiji so nastale nekatere kolektivne pogodbe sindikata s posameznim delavcem (predvsem sindikati grafične stroke). Ta praksa se je nadaljevala tudi v Jugoslaviji, v kateri so že neposredno po 1. sv. vojni nastali prvi predpisi, ki zadevajo sklepanje in uveljavljanje kolektivnih pogodb. Z Zakonom o zaščiti delavcev (1922, kralj. SHS) so kolektivne pogodbe omenjene med nalogami delavskih zbornic. Uveljavljena je tudi določba, da se delovno razmerje uredi z individualno in s kolektivno pogodbo, ki ne sme biti v nasprotju tega zakona. Sklepanje kolektivnih pogodb je bilo podrobneje urejeno z Zakonom o obrteh (1931, kralj. SHS), ki je določal, da te pogodbe lahko sklepajo le svobodna združenja delavcev in delodajalcev (prisilnim združenjem je bilo sklepanje pogodb izrecno prepovedano). Nadaljnji razvoj uveljavljanja kolektivnih pogodb je bil zagotovljen z Uredbo o določanju minimalnih mezd, s sklepanjem kolektivnih pogodb in o razsodništvu (1937, kralj. Jug.), ki je predvidevala sklepanje kolektivnih pogodb v podjetjih (takrat prevladujoča oblika) in dejavnostih. Kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti je uredba predvidevala na podlagi prvih primerov takih kolektivnih pogodb. Že pred uveljavitvijo te uredbe je bila (1936) sklenjena in podpisana kolektivna pogodba za tekstilno stroko v Dravski banovini, ki je bila pridobitev in posledica splošne stavke tekstilnih delavcev v Sloveniji.

V povojnem obdobju je bilo urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev s kolektivnimi pogodbami odrinjeno na obrobna področja delovnih razmerij med delavci in njihovimi zasebnimi delodajalci. S tem so postale povsem nepomembne, kar je veljalo vse do sprejetja Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja<sup>6</sup>. Isto je v republiški zakonodaji uveljavljeno v naslednjem letu z Zakonom o delovnih razmerjih.

---

<sup>6</sup>V zvezni zakonodaji je bila leta 1989 ponovno uveljavljena kolektivna pogodba kot akt urejanja vseh delovnih razmerij. Isto je v republiški zakonodaji uveljavljeno v naslednjem letu z Zakonom o delovnih razmerjih.

## **4.6 VRSTE KOLEKTIVNIH POGODB**

Poznamo več vrst kolektivnih pogodb, in sicer:

- kolektivne pogodbe dejavnosti, ki jih sklepajo sindikati in GZS oz. druga splošna asociacija organizacij in delodajalcev z veljavnostjo za celotno Republiko Slovenijo;
- podjetniške kolektivne pogodbe, ki jih sklepata organ upravljanja in sindikat, z veljavnostjo samo za zaposlene v družbi;
- kolektivne pogodbe za določeno območje ene ali več občin, ki ga sklepata pristojna asociacija oz. pristojni organ občine in pristojni sindikat.

V praksi regionalnih kolektivnih pogodb ni, zaznavamo pa nekatere poskuse sklepanja takšnih kolektivnih pogodb. Zunaj kriterijev, ki jih postavlja zakon, so sklenjene poklicne kolektivne pogodbe, ki so po vsebini kodeks za določene poklice. Te so sklenjene večinoma kot podjetniške kolektivne pogodbe, saj bi drugačna raven veljavnosti ustvarjala pravne učinke posebnega statusa samo za določen poklic, kar je ustavno sporno. Generalna sistemska ureditev deli kolektivne pogodbe na gospodarske (za zasebni oz. profitni sektor) in negospodarske (za javni oz. neprofitni sektor). V obeh segmentih se še nadalje sklepajo kolektivne pogodbe na ravneh dejavnosti v gospodarstvu in negospodarstvu ter podjetniške kolektivne pogodbe.

## **4.7 ZAKON O KOLEKTIVNIH POGODBAH**

Državni zbor Republike Slovenije je na seji 4. aprila 2006 sprejel Zakon o kolektivnih pogodbah. »Zakon o kolektivnih pogodbah ureja stranke, vsebino, postopek sklenitve kolektivne pogodbe, njeno obliko, veljavnost in prenehanje, mirno reševanje kolektivnih delovnih sporov ter evidenco in objavo kolektivnih pogodb« (ZKoIP, 1. člen).

Kolektivna pogodba ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile, lahko pa tudi način mirnega reševanja kolektivnih sporov.

### **4.7.1 Definicija kolektivne pogodbe**

Kolektivna pogodba je posebna pravna pogodba, ki vsebuje določbe, ki so za delavce ugodnejše. To pomeni, da s tovrstno pogodbo delavci dobijo več pravic, kot bi jih sicer, če kolektivne pogodbe ne bi bilo. S kolektivno pogodbo natančneje definiramo določena področja, ki jih zakon ne ureja. V vsakem primeru pa kolektivna pogodba delavcu daje več. Delavec je torej na boljšem.

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati kot stranka na strani delavcev in delodajalci kot stranka na strani delodajalcev. Na eni strani so sindikati oziroma njihova združenja, na drugi pa delodajalci oziroma združenja delodajalcev. Sindikate in delodajalce imamo za stranki v kolektivni pogodbi.

#### **4.7.2 Vsebina kolektivne pogodbe**

»Kolektivno pogodbo sestavljata dva dela. Obligacijski del ureja pravice in obveznosti strank, ki so jo sklenile. V normativnem delu pa lahko vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanje pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu« (glejte ZKoIP, 3. člen).

Obligacijski del kolektivne pogodbe vsebuje določbe, ki zavezujejo obe stranki oz. vse subjekte k prizadevanjem in aktivnostim za izvajanje dogovorjenih določb, in določbe, ki zadevajo reševanje sporov, roke veljavnosti, postopke za odpoved, spreminjanje in dopolnjevanje ter druge določbe. Vsaka pogodbeni stranka je zavezana k izvajanju teh določb. Pogodba navadno vsebuje tudi določbe o sankcijah zoper kršilko. Poleg teh sankcij veljajo za vsako stranko tudi določbe civilnega prava, ki se nanašajo na odškodnino in mogočo škodo, ki bi nastala nasprotni stranki. Normativni del kolektivne pogodbe vsebuje tiste določbe, ki jih morajo delavci in delodajalci upoštevati pri oblikovanju pravic, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja in tudi pri sklepanju pogodb o zaposlitvi.

#### **4.7.3 Sklenitev in oblika kolektivne pogodbe**

»Postopek za sklenitev kolektivne pogodbe se začne na pisni predlog ene izmed strank. V pisnem predlogu za sklenitev kolektivne pogodbe mora stranka opredeliti tudi vsebino predlagane kolektivne pogodbe. Druga stranka mora pisni odgovor poslati najpozneje v 30 dneh od dneva, ko je prejela predlog. Kadar nastopa kot stranka več sindikatov ali njihovih združenj oziroma več delodajalcev ali njihovih združenj, določi stranka za pogajanja pogajalsko skupino, podpisnik pogodbe pa je vsak izmed njih. Ljudje, ki v imenu podpisnikov podpišejo kolektivno pogodbo, morajo imeti za podpis pisno pooblastilo skladno s statutom ali z drugim ustreznim aktom podpisnika« (ZKoIP, 6. člen). »Kolektivna pogodba se sklene v pisni obliki« (ZKoIP, 8. člen).

»Sindikati in delodajalci oziroma njihova združenja lahko s soglasjem strank naknadno pristopijo k že sklenjeni kolektivni pogodbi in s tem postanejo njeni



podpisniki. Reprezentativni sindikati in delodajalci lahko naknadno pristopijo h kolektivni pogodbi z razširjeno veljavnostjo. Pristop ima pravne učinke od dneva, ko so o njem obveščeni podpisniki pogodbe« (ZKoIP, 7. člen).

#### **4.7.4 Veljavnost kolektivne pogodbe**

»Kolektivna pogodba je lahko sklenjena za določen ali nedoločen čas. Veljati začne petnajsti dan po objavi v Uradnem listu RS ali pa se stranki dogovorita za krajši rok« (ZKoIP, 9. člen).

»Kolektivna pogodba velja za vse delavce pri delodajalcu oziroma pri delodajalcih, za katere kolektivna pogodba velja, če kolektivno pogodbo sklene en ali več reprezentativnih sindikatov« (ZKoIP, 11. člen).

»Če kolektivno pogodbo sklene ena ali več dejavnosti en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, lahko ena izmed strank kolektivne pogodbe predlaga ministru, pristojnemu za delo, da razširi veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali njenega dela na vse delodajalce v dejavnosti ali dejavnostih, za katere je sklenjena kolektivna pogodba. Minister ugotovi razširjeno veljavnost celotne kolektivne pogodbe ali dela kolektivne pogodbe, če je kolektivno pogodbo sklenil en ali več reprezentativnih sindikatov in eno ali več reprezentativnih združenj delodajalcev, katerega člani zaposlujejo več kot polovico vseh delavcev pri delodajalcih, za katere se predlaga razširitev veljavnosti kolektivne pogodbe« (citirano ZKoIP, 12. člen).

#### **4.7.5 Prenehanje kolektivne pogodbe**

»Kolektivna pogodba preneha veljati s potekom časa, za katerega je sklenjena, s sporazumom obeh strank o prenehanju veljavnosti ali z odpovedjo« (ZKoIP, 15. člen).

»Odpovedni rok določita stranki s kolektivno pogodbo. Če odpovedni rok ni določen, se kolektivna pogodba odpove z odpovednim rokom šestih mesecev. Če je kolektivna pogodba sklenjena za določen čas, je ni mogoče predčasno odpovedati« (ZKoIP, 16. člen).

»Po prenehanju veljavnosti kolektivne pogodbe se do sklenitve nove, vendar najdlje eno leto, če stranki ne določita drugače, še naprej uporabljajo določbe normativnega dela, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in

povračila v zvezi z delom ter varnost in zdravje pri delu« (ZKoIP, 17. člen). Odpoved kolektivne pogodbe se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

#### **4.7.6 Reševanje kolektivnih delovnih sporov**

Kolektivni delovni spori se rešujejo s pogajanjem, posredovanjem in z arbitražo na miren način. Če postopek reševanja kolektivnih delovnih sporov ni določen v kolektivni pogodbi, se spori rešujejo skladno z Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih.

»Interesni spor nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. Interesni spor je kolektivni delovni spor, ki je posledica različnih interesov strank« (ZKoIP, 19. člen)

»Kolektivni delovni spor o pravicah nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe ali ena izmed strank ugotavlja njeno kršitev. Postopek za mirno reševanje spora o pravicah se začne s pisnim predlogom za pogajanje, ki ga stranka, ki meni, da se kolektivna pogodba krši oziroma nepravilno izvaja, pošlje drugi stranki skupaj z obrazložitvijo. Če spora o pravicah ni mogoče rešiti s pogajanjem, lahko vsaka stranka s pisnim soglasjem druge stranke predlaga, da v sporu posreduje strokovnjak, ki ga imenuje minister, pristojen za delo. Stranka predlaga ministru, pristojnemu za delo, posredovanje s pisnim predlogom, ki mora vsebovati tudi opis spornih vprašanj in pisno soglasje druge stranke za rešitev spora s posredovanjem. Če ni doseženo soglasje obeh strank za reševanje spora o pravicah s posredovanjem ali če tudi po posredovanju ni rešen, se lahko stranki sporazumeta o reševanju spora o pravicah z arbitražo. V takem primeru stranki določita posamezna sporna vprašanja in rok za njihovo rešitev ter se dogovorita, da bo veljala odločitev arbitraže. Arbitražna odločba se objavi na enak način kot kolektivna pogodba. Vsaka stranka jo lahko izpodbija s predlogom na sodišču, pristojnem za delovne spore, iz razlogov in po postopku, ki je določen z zakonom, ki ureja pravní postopek. Če je bil spor o pravicah rešen s pogajanjem, posredovanjem ali z arbitražo, se hkrati z rešitvijo spora določi tudi rok, v katerem mora stranka izpolniti odločitev« (ZKoIP, 20. člen).

#### **4.7.7 Evidenca in objava kolektivne pogodbe**

»Kolektivne pogodbe, sklenjene za območje države, se vpisujejo v evidenco kolektivnih pogodb. V evidenco se vpišejo naslov kolektivne pogodbe, podpisniki, datum sklenitve, začetek in prenehanje veljavnosti, spremembe in dopolnitve, pristop k že sklenjeni kolektivni pogodbi ter mogoča ugotovitev razširjene veljavnosti ali prenehanja razširjene veljavnosti celotne ali dela kolektivne pogodbe.

Evidenco kolektivnih pogodb, sklenjenih za območje države, vodi ministrstvo, pristojno za delo« (ZKoIP, 25. člen).

»V 30 dneh po sklenitvi KP, morata stranki poslati izvirnik ali spremembe KP v toliko izvodih, kolikor je podpisnikov KP za evidenco ministrstvu, pristojnemu za delo« (ZKoIP, 26. člen).

»Sklenjeno kolektivno pogodbo morata stranki objaviti. O načinu njene objave se dogovorita v kolektivni pogodbi. Stranki morata kolektivno pogodbo, sklenjeno za območje države, skupaj s potrdilom o vpisu v evidenco objaviti v Uradnem listu Republike Slovenije« (ZKoIP, 28. člen).

»Delodajalec mora omogočiti delavcem, da se seznanijo z vsemi kolektivnimi pogodbami, ki ga obvezujejo. V ta namen morajo biti kolektivne pogodbe vedno na voljo na dostopnem mestu, na katerem se lahko delavci brez nadzora seznanijo z njihovo vsebino« (ZKoIP, 29. člen).

#### **4.8 PRIMERI KOLEKTIVNIH POGODB**

Poznamo tri vrste kolektivnih pogodb. To so kolektivne pogodbe dejavnosti, kolektivne pogodbe poklicev in podjetniške kolektivne pogodbe.

Kolektivne pogodbe dejavnosti so: Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije, Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji, Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, Kolektivna pogodba za dejavnost kovinskih materialov in livarn Slovenije, Kolektivna pogodba gradbenih dejavnosti, Kolektivna pogodba za dejavnost elektroindustrije Slovenije, Kolektivna pogodba komunalnih dejavnosti Slovenije, Kolektivna pogodba celulozne, papirne in papirno-predelovalne dejavnosti, Kolektivna pogodba grafične dejavnosti, Kolektivna pogodba dejavnosti cestnega gospodarstva, Kolektivna pogodba za tekstilne, oblačilne, usnjarske in usnjarsko predelovalne dejavnosti, Kolektivna pogodba za dejavnost vodenja in kontrole zračnega prometa, Kolektivna pogodba za dejavnost poklicnega gasilstva, Kolektivna pogodba za kmetijsko dejavnost in Kolektivna pogodba za gozdarsko dejavnost

Kolektivne pogodbe poklicev so: Kolektivna pogodba za javni sektor, Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji, Kolektivna pogodba za poklicne novinarje, Kolektivna pogodba za zaposlene v zdravstveni negi, Kolektivna pogodba za zavarovalstvo Slovenije, Kolektivna pogodba cestnega gospodarstva, Kolektivna pogodba premogovništva Slovenije, Kolektivna pogodba elektrogospodarstva, Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije.

Podjetniška kolektivna pogodba je sklenjena za določen čas in lahko, če ni med strankama dosežen drugačen sporazum, preneha veljati šele s potekom tega časa.

Katera koli izmed pogodbenih strank ima med veljavnostjo pogodbe pravico predlagati začetek pogajanj za njene spremembe in dopolnitve, ki pa so seveda lahko sprejete le s soglasjem obeh strank. Če so določila podjetniške kolektivne pogodbe v neskladju z zakonom, se uporabljajo določila zakona; če so v neskladju s panožno kolektivno pogodbo, pa se uporabljajo določila pogodbe, ki je za delavce ugodnejša oziroma jim daje več pravic.

#### **4.9 JAVNI USLUŽBENCI**

»S sprejetjem Zakona o javnih uslužbencih se je začelo ločevati delavce in javne uslužbence. Pred sprejetjem tega zakona namreč ni bilo razlikovanj med zaposlenimi v zasebnem in javnem sektorju. Definicija javnega uslužbenca je podana z opredelitvijo javnega sektorja, katerega sestavljajo državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna ali proračuna lokalne skupnosti« (glejte ZJU, 1. člen).

Pravni akti, ki urejajo sistem javnih uslužbencev v državnih organih in občinskih upravah, so:

- Zakon o javnih uslužbencih (ZJU)
- Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)
- Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS)
- Področni zakoni
- Vladne uredbe
- Splošni akti organov

»Uradniška delovna mesta opravljajo javne naloge in so neposredno povezane z izvrševanjem oblasti ali z varstvom javnega interesa. Vlada z uredbo podrobneje opredeli kriterij za določitev uradniških delovnih mest v organih državne uprave, pravosodnih organih in upravah lokalnih skupnosti. Strokovno-tehnična delovna mesta v organih opravljajo spremljajoča dela. To so dela na področju kadrovskega in materialno-finančnega poslovanja, tehnična in druga dela« (glejte ZJU, 23. člen).

»Delovna mesta so opredeljena v katalogu delovnih mest za javno upravo. Sistemizacijo v državni upravi ali lokalni skupnosti določi predstojnik, v ministrstvih pa minister na podlagi predstojnika, razen če zakon ali splošni akt državnega organa ne določi drugače« (ZJU, 40. člen).

Napredovanje javnega uslužbenca v višji plačni razred je lahko vsake tri leta, če izpolnjuje predpisane pogoje. »O novih zaposlitvah javnih uslužbencev odloča predstojnik, če so izpolnjeni pogoji: da se trajno ali začasno poveča obseg dela, povečanega obsega dela pa ni mogoče opravljati z obstoječim številom javnih uslužbencev; da ima organ zagotovljena finančna sredstva za zaposlitev; da je

delovno mesto določeno v sistemizaciji, razen v primerih, ko je sklenitev delovnega razmerja za določen čas ali pripravništva; da je delovno mesto prosto oziroma so podane okoliščine, iz katerih izhaja, da bo delovno mesto prosto; da je nova zaposlitev skladna s kadrovskim načrtom« (glejte ZJU, 56. člen).

Javni uslužbenci imajo pravico do sindikalnega delovanja, sindikalnega združevanja ter do kolektivnih dogovarjanj in pravico do stavke.

## 5 SINDIKATI

Sindikat je interesno združenje delavcev, sindikalno delovanje pa aktivnost za varstvo socialnih in ekonomskih interesov delavcev. Njihov nastanek lahko v glavnem razumemo kot odziv na krepitev pogajalske moči lastnikov kapitala. Sindikati delujejo skladno s programi in statuti po načelih solidarnosti; pri tem spoštujejo ustavo, mednarodne konvencije in načela sodobne pravne in socialne države. Delujejo za večjo materialno, socialno in pravno varnost zaposlenih, brezposelnih in upokojenih članov sindikatov, za svobodo sindikalnega organiziranja in delovanja, za vsestranski demokratični, gospodarski in družbeni razvoj Slovenije; pri tem sodeluje z državnimi organi in s sindikalnimi ter z delodajalskimi organizacijami oziroma njihovimi združenji v Sloveniji<sup>7</sup>.

### 5.1 SINDIKALNA SVOBODA

Sindikalna svoboda v Republiki Slovenije je zagotovljena že z ustavo. O tem govori 76. člen Ustave RS, ki pravi, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Sindikalna svoboda je posebna oblika svobode združevanja. Ob tem morajo biti podane tudi: pravica do svobodnega izražanja, lastnega mnenja, varstva osebne svobode, svoboda gibanja. Pravila sindikalne svobode imajo posebno mesto v mednarodnem delovnem pravu. Imajo poseben pomen za delavce in delodajalce v smislu varstva njihovih interesov. Zato jih štejejo med temeljne človekove pravice.

Organizacijska svoboda ustanavljanja sindikatov in delavskih organizacij vključuje pravico do ustanavljanja brez predhodne odobritve, in sicer po svobodni izbiri delavcev. Akcijska svoboda je kolektivna pravica sprejemanja in izvajanja programov dela. Akcijska svoboda obsega pravico do: izbire predstavnikov, izdelave avtonomnih aktov, organiziranja na višji ravni. Pravica do stavke je element akcijske svobode. Država je ne sme bistveno omejevati. MOD jo pojmuje kot enega glavnih elementov sindikalne svobode. Služi za obrambo ekonomskih in socialnih interesov. Prepovedana je kot samo politična manifestacija. Pravica do stavke je pravica delavcev ne sindikatov. (Delavec lahko odkloni sodelovanje v stavki.)

Načelo sindikalne svobode ima dve strani, tj. pozitivno in negativno sindikalno svobodo. Pozitivna sindikalna svoboda pomeni zajamčeno pravico posameznika, da se včlani v sindikat po svoji izbiri, negativna pa pomeni, da je vsakomur, ki sicer izpolnjuje pogoje za včlanitev, prepuščena odločitev, da se v sindikat včlani ali pa ne. Kakršni koli pritiski (sindikatov ali države) na včlanjevanje v sindikate so torej

---

<sup>7</sup>Zveza sindikatov sodeluje s sindikalnimi organizacijami drugih držav, z mednarodnimi sindikalnimi, vladnimi in nevladnimi organizacijami ter z evropskimi sindikati.

nedopustni, čeprav konvencija MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic neposredno ureja le pozitivno sindikalno svobodo, ureditev negativne sindikalne svobode<sup>8</sup> pa je prepustila nacionalnim zakonodajam.

## **5.2 POJMA SINDIKAT IN SINDIKALIZEM**

Sindikati so bili ustanovljeni zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic v obdobju kapitalizma. Nastali so iz potrebe po združevanju delavcev ter oblikovanju in uveljavljanju njihovih skupnih interesov v boju z delodajalci ter njihovimi kapitalističnimi težnjami.

Sindikati so sprva delovali zlasti kot izobraževalne organizacije in organizacije za samopomoč ter se postopno razvili v organizacije, ki se borijo za pravice delavcev. Ob koncu 80-let 20. stoletja so sindikati s spremembo delovne zakonodaje dobili podlago za razvoj kolektivnega dogovarjanja ter kot socialni partner prevzeli nove vloge in pridobili na pomenu.

Danes so sindikati organizirani v sedmih reprezentativnih konfederacijah sindikatov, poleg njih pa deluje še več deset sindikatov, ki so reprezentativni v posamezni dejavnosti ali poklicu. Sindikati v Republiki Sloveniji vključujejo 40 % zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju, kar je najvišja stopnja med novimi državami članicami Evropske unije.

S sindikalizmom označujemo smer v delavskem gibanju, ki se je začela v Franciji. Cilj sindikalizma je bil s sindikalno organiziranostjo in sindikalnimi oblikami boja ustvariti socialistično družbo, v kateri bi bili lastniki proizvodnih sredstev družno organizirani delavski sindikati (delavsko samoupravljanje). Sindikalizem je imel sprva revolucionarno naravo in je nameraval svoje cilje doseči z neposredno akcijo oziroma z bojkoti, demonstracijami, s sabotажami in stavkami.

## **5.3 ZGODOVINSKI PREGLED SINDIKALNIH GIBANJ**

Delavsko gibanje se je začelo razvijati zaradi nasprotij med interesi delavcev in delodajalcev. Glavni namen je bil vzpostavitev ravnovesja med ekonomsko močjo delodajalcev, ki jo daje lastnina, ter organizacijo in številčno močjo delavstva ter s tem prenesti razmerje z individualne na kolektivno raven.

»Sindikati so po značaju in izvoru razredne in politične organizacije, ki so postale neločljiv in pomemben del delavskega gibanja na splošno. Prve sindikalne

---

<sup>8</sup> Načelno je namreč z vidika temeljnih človekovih svoboščin kršitev negativne sindikalne svobode ravno tako in ravno toliko sporna kot mogoča kršitev pozitivne sindikalne svobode.

organizacije so začele nastajati v obdobju, ko so se mezdni delavci na osnovi lastne izkušnje in spoznanja v protislovju med kapitalom in delom začeli organizirano združevati v samostojen, ozaveščen družbeni razred. Proces nastajanja sindikatov ni tekkel istočasno v vseh deželah« (Sečnik, 2004, str. 38).

Slovensko sindikalno gibanje ima bogato tradicijo. Razvijati se je začelo istočasno kot sindikalno gibanje v Avstriji in je pred prvo svetovno vojno postalo del avstrijskega sindikalnega gibanja.

Prve kolektivne pogodbe so bile na ozemlju današnje Slovenije sklenjene konec 19. stoletja. Na podlagi prakse in izkušenj v takratni avstro-ogrski monarhiji so nastale nekatere kolektivne pogodbe sindikata s posameznim delavcem (predvsem sindikati grafične stroke). Ta praksa se je nadaljevala tudi v Jugoslaviji, v kateri so že neposredno po 1. svetovni vojni nastali prvi predpisi, ki zadevajo sklepanje in uveljavljanje kolektivnih pogodb.

»Nadaljnji razvoj sindikalnega gibanja v Sloveniji, ki je v obdobju med obema svetovnima vojnima administrativno vključena v državo SHS, nato pa v kraljevino Jugoslavijo, podobno kot drugod v Evropi zaznamujejo številni vzponi in padci v smislu moči delavskih strokovnih organizacij oz. sindikatov po številu članov in tudi v smislu doseženih uspehov pri izboljševanju mezdnih in delovnih pogojev. Za slovensko sindikalno gibanje je v obdobju Avstro-Ogrske in tudi v obdobju kraljevine Jugoslavije značilna močna razcepljenost na različne tokove pod vplivom posameznih političnih usmeritev oziroma strank, predvsem na socialdemokratsko, krščanskosocialno in liberalno« (Gostiša, 2004, str. 35).

Zaradi politične orientiranosti sindikatov se v začetku 90. let prejšnjega stoletja med sindikati pojavita tekmovanje in konkurenca. Posledica je začasna neučinkovitost sindikatov v dogovarjanju z delodajalci o pravicah zaposlenih. Pozneje se strasti umirijo in med sindikati se začne pojavljati zadostno povezovanje. Politična usmerjenost sindikatov je do danes zelo oslabela in je dejansko skoraj neprepoznava. Zato so sindikati pred delodajalci sposobni skupno izražati svoje zahteve in z njimi skleniti kolektivno pogodbo. Z Zakonom o zaščiti delavcev (1922, kralj. SHS) so kolektivne pogodbe omenjene med nalogami delavskih zbornic. Uveljavljena je tudi določba, da se delovno razmerje uredi z individualno in s kolektivno pogodbo, ki ne sme biti v nasprotju s tem zakonom. Sklepanje kolektivnih pogodb je bilo podrobneje urejeno z Zakonom o obrteh (1931, kralj. SHS), ki je določal, da te pogodbe lahko sklepajo le svobodna združenja delavcev in delodajalcev. Nadaljnji razvoj uveljavljanja kolektivnih pogodb je bil zagotovljen z Uredbo o določanju minimalnih mezd, s sklepanjem kolektivnih pogodb in rabsodništva (1937, kralj. Jugoslavija), ki je predvidevala sklepanje kolektivnih pogodb v podjetjih (takrat prevladujoča oblika) in dejavnostih. Kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti je uredba predvidevala na podlagi prvih primerov takih kolektivnih pogodb. Že pred uveljavitvijo te uredbe je bila (1936) sklenjena in podpisana kolektivna pogodba za tekstilno stroko v dravski banovini, ki je bila pridobitev in posledica splošne stavke tekstilnih delavcev v Sloveniji.



»V povojnem obdobju je bilo urejanje pravic, obveznosti ter odgovornosti delavcev in delodajalcev s kolektivnimi pogodbami odrinjeno na obrobna področja delovnih razmerij med delavci in njihovimi zasebnimi delodajalci. S tem so postale povsem nepomembne, kar je veljalo vse do sprejetja Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v zvezni zakonodaji je leta 1989 ponovno uveljavil kolektivno pogodbo kot akt urejanja vseh delovnih razmerij). Isto je v republiški zakonodaji uveljavljeno v naslednjem letu z zakonom o delovnih razmerjih. V Sloveniji se je v devetdesetih pritisk naraščajoče brezposelnosti na zaposlene večal, delovna mesta so postajala bolj negotova, socialne stiske zaposlenih so se povečevale. Sindikati bi morali glede na svojo vlogo te stiske zaposlenim zmanjševati. Kljub temu pa je bil opazen precej močen proces desindikalizacije zaposlenih. Proces se je ustavil šele z začetkom gospodarske rasti v državi. Proces desindikalizacije je bil tudi posledica strukture sindikalnega članstva v obdobju komunizma, kjer so sindikati predstavljali organizacijo, ki je zastopala vse socialne kategorije in ne samo delavcev. Zato je normalno, da je sledil v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja padec članstva. V procesu desindikalizacije so iz sindikatov odhajali predvsem tisti, ki jih je tranzicija najbolj prizadela in ki v sindikatih niso videli nobene rešitve. To so bili manj izobraženi, slabše plačani delavci. Zmanjševal pa se je tudi delež zaposlenih članov sindikata z visoko stopnjo izobrazbe. Te so v tržnih ekonomijah slabše organizirane v sindikate, saj si poiščejo druge poti, kako zaščititi svoje interese. S tem pojavom se je spremenila izobrazbena struktura sindikalnega članstva in jedro tega so tako postali zaposleni s poklicno izobrazbo« (Marolt, 2005, str. 15).

Razvoj sindikatov in industrijskih odnosov se je torej v tradicionalnem smislu formalno začel leta 1989 z uvedbo pogodbenih delovnih (zaposlitvenih) odnosov. Sindikati so v konfliktih z delodajalci uporabljali bistveno orožje, ki ga imajo, tj. delovna sila. S stavkami so odtegovali delovno silo kapitalu in mu tako povzročali škodo. V ta proces uravnavanja odnosov med delom in kapitalom pa je posegla tudi država, ki je skušala uresničevati neko vrsto socialne pravičnosti.

Uspešnost podjetja je tista točka, ki se je pokazala kot ključna kategorija mogočega skupnega interesa dela in kapitala, saj od večjega dosežka podjetja obe strani lahko dobita več. Odnos med delom in kapitalom je namreč dvojen. Na eni strani je konflikt (višja cena dela zmanjšuje dobiček in nasprotno), na drugi strani pa obstaja tudi skupen interes dela in kapitala, to je večja uspešnost podjetja. Na tej točki se lahko v večji meri zadovoljita interes delodajalcev (večji dobiček) in interes delojemalcev (boljše plače).

Prvotna oblika socialnega partnerstva so bila kolektivna pogajanja na ravni posameznega podjetja ali celo na ravni posameznih poklicev, omejena na sorazmerno majhna področja. Prve kolektivne pogodbe izvirajo iz druge polovice 19. stoletja in so se najprej začele sklepati v Avstriji, Švici in v Nemčiji.

Do začetka devetdesetih let dvajsetega stoletja se je socialno partnerstvo razvijalo predvsem v razvitih državah Zahodne Evrope, pozneje pa se je razširilo tudi v države Srednje in Vzhodne Evrope.

Tudi v Sloveniji so se industrijski odnosi začeli razvijati sorazmerno zgodaj po začetku procesa industrializacije. To se kaže predvsem v razvoju sindikalnega gibanja, ki ima v nasprotju s sindikalizmom v preostalih državah nekdanje Jugoslavije precej pestro zgodovino. V času družbene lastnine in socialističnega samoupravljanja bi zelo težko govorili o (klasičnem) socialnem partnerstvu.

Z redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja so se začeli tudi pri nas ustvarjati pogoji za razvoj socialnega dialoga zahodnega tipa. Bipartitni socialni dialog na ravni države teče že od leta 1990, ko so delojemalci in delodajalci sklenili prvo kolektivno pogodbo.

Tudi tripartitno socialno partnerstvo se je začelo razvijati v letu 1990. Takrat je dala skupina ekonomskih strokovnjakov pobudo za sklenitev socialnega sporazuma, s katerim naj bi se opredelile glavne politike na evropskosocialnem področju, kar naj bi zagotovilo uravnotežen prenos bremen na prehodu v ekonomsko-socialno državo. Pogajanja so z daljšimi ali s krajšimi prekinitvami potekala več let, posledica pa je bila sklenjen dogovor o politiki plač za leto 1994, v okviru katerega je bil ustanovljen tudi ESS.

## 5.4 VRSTE SINDIKATOV

Način organiziranja sindikata je dokaz določenih razmer in sindikalne tradicije v posamezni deželi, odnosa sindikata do države in političnih strank in ne nazadnje ravni ekonomske in socialne razvitosti posamezne dežele.

»Poznamo štiri osnovne vrste sindikatov glede na značilnosti organiziranja:

- **Strokovni sindikat** organizira določene skupine kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev določenih strok in poklicev (npr. prodajalcev), ne glede na mesto zaposlitve, tj. v različnih panogah. Zaradi številnosti strok je število teh sindikatov visoko. Prvotno so bili organizirani kot zaprte unije, »mišljene« samo za delavce določene stroke in kvalifikacije. Danes izgubljajo tak značaj. Ti sindikati so prisiljeni, da zaradi velikih sprememb v strokovni strukturi (izginjanje posameznih strok, pojavljanje novih) postajajo vse bolj odprti – ne samo za podobne stroke pretežno kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev, ampak tudi za polkvalificirane delavce in delavce brez formalnih kvalifikacij. Zato lahko rečemo, da strokovni sindikati v pravnem pomenu besede postajajo nepomembna kategorija. Tradicionalni sindikati, ki organizirajo le eno stroko, prepuščajo mesto multistrokovnim unijam.

- **Panožni ali proizvodni sindikat** (vejni ali branžni) povezuje vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo in poklic, npr. v Nemčiji industrijski sindikat kovinarjev (IG-Metall).
- **Splošni ali generalni sindikat** povezuje vse delavce ne glede na kvalifikacije, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali na mesto zaposlitve, tj. v več industrijskih panogah. Ker so zelo odprti, imajo veliko število članov.
- **Profesionalni sindikat** (ti. »white collar union«) povezuje umske delavce, uslužbenke, tehnike in druge visokokvalificirane delavce. V javnih službah in zasebnih ter nacionaliziranih panogah (kot so: zdravniki, inženirji in tehniki, ekonomisti ipd.). Te vrste sindikatov so majhni po številu in precej zaprti« (Marković, 1972, str. 77–78).

## 5.5 ORGANIZIRANOST IN DELOVANJE SINDIKATA

Slovenska ustava je zagotovila trdne temelje za ustanavljanje in delovanje sindikatov. Ustava namreč določa, da sta ustanavljanje sindikatov in včlanjevanje svobodna, prav tako je svobodno delovanje sindikatov. Noben zakon ali drugi 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 prevzela kot pravna naslednica Jugoslavije.

Pravila za organiziranje in delovanje sindikatov določajo statuti posameznih sindikatov dejavnosti in zvez, in sicer za vse ravni sindikalnega organiziranja. Vsaka kršitev ali neupoštevanje lastnih statutarnih določb ima lahko negativne posledice za delovanje sindikatov. Vsak sindikat si mora pridobiti lastnost pravne osebe skladno z zakonom o reprezentativnosti.

Mednarodne pogodbe, zakon o delovnih razmerjih 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 opravlja skladno z zakonom, s kolektivno pogodbo in splošnim aktom. Zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe pa določajo še pogoje, ki so jih delodajalci dolžni zagotoviti za delovanje sindikatov<sup>9</sup>.

»V Sloveniji poleg zakonov ekonomska in socialna razmerja zaposlenih na državni ravni urejajo tudi tristranski in dvostranski pravni viri. Med tristranske avtonomne

---

<sup>9</sup>Pri posameznem delodajalcu sindikat s posebno pogodbo – pogodbo o zagotavljanju pogojev za delo sindikata – podrobneje uredi pogoje za svoje delovanje.

vire štejejo socialni sporazum, sprejet v Ekonomsko-socialnem svetu, med dvostranske pa kolektivne pogodbe, sprejete na kolektivnih pogajanjih« (Marolt, 2005, str. 18).

Stopnja sindikaliziranosti aktivnega prebivalstva je v Sloveniji 40-odstotna. Ta odstotek je bil najvišji med vsemi državami pristopnicami Evropske unije v letih 2004 in 2007. Iz tega podatka lahko sklepamo, da so slovenski sindikati primerjalno močne interesne organizacije.

## **5.6 REPREZENTATIVNOST SINDIKATOV**

Sindikato, ki izpolnjuje zakonske pogoje, dobi status reprezentativnega sindikata. Status reprezentativnosti na državni ravni pridobijo vsi sindikati dejavnosti, ki so člani zveze ali konfederacije sindikatov, ki je reprezentativna na državni ravni, in v katere je včlanjenih najmanj 10 % zaposlenih v dejavnosti, za katero so organizirani. Status reprezentativnosti imajo tudi vse organizacije sindikata pri posameznih delodajalcih, v katere so organizirani člani reprezentativnega sindikata. Status reprezentativnosti lahko pridobi tudi samostojni sindikat (na državni ravni ali za posameznega delodajalca), če je vanj včlanjenih najmanj 15 % zaposlenih v dejavnosti ali pri posameznem delodajalcu.

»Reprezentativni so tisti sindikati, ki so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti, neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev, so neodvisni od državnih organov in delodajalca, se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov in imajo določeno število članov, kar sindikat dokazuje na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov« (ZRSin, 6. člen).

Ob izpolnjevanju navedenih pogojev pridobijo lastnost reprezentativnosti zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev in v katere je včlanjenih najmanj 10 % delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma v širši lokalni skupnosti ali pri delodajalcu so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države. Za sindikate, ki so včlanjeni v zvezo ali konfederacijo, ki je pridobila lastnost reprezentativnosti, se šteje, da imajo odločbo o reprezentativnosti, če je bila izdana zvezi oz. konfederaciji.

Reprezentativni pa so lahko tudi sindikati, ki niso včlanjeni v zvezo ali konfederacijo, če izpolnjujejo navedene pogoje in imajo najmanj 15 % delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine ali širše lokalne skupnosti. Pod pogoji, ki veljajo za pridobitev lastnosti reprezentativnosti sindikata, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo, pridobi lastnost reprezentativnosti tudi sindikat pri delodajalcu. Lastnost reprezentativnosti pridobi z zahtevo, ki jo vloži sindikat.

»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, skladno s posebnimi predpisi« (ZRSin, 7. člen).

Seznam reprezentativnih sindikatov z navedbo dejavnosti oziroma poklica, v katerem so pridobili lastnost reprezentativnosti:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije, Sindikat tekstilne in usnjarskopredelovalne industrije Slovenije, Sindikat delavcev trgovine, Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije, Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije, Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije, Sindikat lesarstva Slovenije, Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije, Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije, Sindikat delavcev državnih in družbenih organov Slovenije, Sindikat obrtnih delavcev Slovenije, Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti, Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije, Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije, Sindikat delavcev finančnih organizacij Slovenije, Sindikat gozdarstva Slovenije, Glosa – Sindikat kulture Slovenije, Sindikat poklicnih gasilcev Slovenije)
- Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam (Reprezentativna v dejavnostih: proizvodnja in predelava papirja, grafična dejavnost, časopisnoinformativna in založniška dejavnost, dejavnost kopenskega prometa, dejavnost zdravstva, dejavnost gradnje cest, železniških prog, letališč in športnih objektov, dejavnost obveznega socialnega zavarovanja, dejavnost centrov za socialno delo. Reprezentativna v poklicu: pilot, farmacevt/farmaceutka, radiološki inženir/radiološka inženirka, medicinski biokemik)
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (Reprezentativna v dejavnostih in poklicih: zračni promet, pristaniški delavci Slovenije, gostinstvo in turizem Slovenije, ladjedelništvo Slovenije, špedicija, pomorsko-agencijske in kontrolne dejavnosti Slovenije, delavcev kontrole letenja Slovenije, delavcev v pomorstvu – kopno Slovenije, delavcev v ribištvu Slovenije, solinarjev Slovenije, veterinarski higienik, meteorolog, pilot)
- Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije (Reprezentativna v dejavnostih in poklicih: kovinske in elektroindustrije Slovenije, proizvodnje in predelave kemičnih izdelkov, proizvodnje lesa in lesnih izdelkov, PTT-storite, zračnega prometa, mestnega prometa, komunalne dejavnosti, proizvodnje usnja in usnjenih izdelkov, veterinarstvo, blagajnik/blagajničarka v igralnicah, stevardi/stevardese, spremljevalci/spremljevalke)
- Slovenska zveza sindikatov Alternativa (Reprezentativna v dejavnostih: kopenskega prometa in vodnega prometa)

- Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (Reprezentativna v dejavnosti: proizvodnje motornih vozil, prikolic, polprikolic in dejavnosti železniškega prometa)
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije (Reprezentativna za območje države v naslednjih dejavnostih: raziskovanje in razvoj, javna uprava in obramba, obvezno socialno zavarovanje, izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo, umetniško ustvarjanje in poustvarjanje, dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti)
- Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije (Reprezentativen v panogi železniškega prometa)
- Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije (Reprezentativen v poklicih: zdravnik, zobozdravnik)
- Sindikat železniškega prometa Slovenije (Reprezentativen v poklicu vlakovni odpravnik)
- Sindikat bančništva Slovenije (Reprezentativen v panogi bančništva)
- Policijski sindikat Slovenije (Reprezentativen v državnih organih)
- Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Reprezentativen v dejavnostih: zdravstva in socialnega varstva, obveznega socialnega zavarovanja)
- Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije (Reprezentativen v dejavnostih: izobraževanja in znanstvenoraziskovalne dejavnosti, knjižnic, arhivov, muzejev in drugih kulturnih dejavnosti)
- Sindikat cestnega prometa Slovenije (Reprezentativen v dejavnosti cestnega prometa)
- Sindikat novinarjev Slovenije (Reprezentativen v poklicu novinar)
- Sindikat igralniških delavcev Slovenije (Reprezentativen v poklicu krupje in v dejavnosti prirejanja iger na srečo)
- Sindikat delavcev tehničnih pregledov Slovenije (Reprezentativen v poklicu preglednik motornih vozil ter v dejavnosti tehnično preizkušanje in analiziranje)
- Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije (Reprezentativen v dejavnosti zdravstvene zaščite)

- Sindikat carinikov Slovenije (Reprezentativen v poklicu carini)
- Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije (Reprezentativen v dejavnosti pridobivanja premoga)
- Sindikat Nove Ljubljanske banke (Reprezentativen v dejavnosti bančništva)
- Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze (Reprezentativen v dejavnosti višješolsko, visokošolsko in univerzitetno izobraževanje)
- Sindikat farmacevtov Slovenije (Reprezentativen v poklicu farmacevt)
- Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije (Reprezentativen v poklicu voznik avtobusa)
- Sindikat vladne agencije Slovenije (Reprezentativen v dejavnosti pomožnih služb vlade)
- Sindikat železniškega transporta Slovenije (Reprezentativen v poklicu cestninar)
- Sindikat slovenskih diplomatov (Reprezentativen v dejavnosti zunanjih zadev)
- Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenija (Reprezentativen v radiotelevizijski dejavnosti)
- Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije (Reprezentativen v poklicu zavarovalni zastopnik)
- Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije (Reprezentativen v radijski in televizijski dejavnosti)
- Sindikat ministrstva za obrambo (Reprezentativen v dejavnosti obrambe)
- Sindikat delavcev farmacevtske industrije (Reprezentativen v dejavnosti proizvodnje farmacevtskih surovin in preparatov)
- Sindikat 113 – policistov, kriminalistov in uslužbencev Slovenije (Reprezentativen v poklicu kriminalistično-tehnični izvedenec)
- Sindikat delavcev Statističnega urada Republike Slovenije (Reprezentativen v poklicu statistik/statističarka)
- Sindikat delavcev v pravosodju (Reprezentativen v dejavnosti pravosodja)

## 5.7 ČLANSTVO

Članstvo v sindikatu je prostovoljno. Član sindikata lahko postane vsak delavec, ki je sklenil delovno razmerje za določen ali nedoločen čas, s polnim ali skrajšanim delovnim časom, nezaposleni in upokojeanci iz dejavnosti. Svobodno združevanje in organiziranje ljudi je ustavna pravica in s tem tudi organiziranje in delovanje ter članstvo v sindikatu, tj. ne glede na spol, raso, kasto, nacionalnost, religijo ali na politično opredeljenost. Delavec je lahko vključen v več sindikatov. V sindikat se delavec včlani s podpisom pristopne izjave v sindikatu podjetja, lahko pa tudi v drugi stalni obliki organiziranja članov. Član ima pravico do članske izkaznice.

Član ima pravico:

- da demokratično uveljavlja svoje interese in zahteve;
- da sodeluje pri oblikovanju, sprejemanju in pri izvajanju programa, statuta in drugih listin ter politike sindikata;
- da sodeluje, organizira in izvaja sindikalne dejavnosti, pritiske in stavko;
- da voli in je voljen v organe sindikata;
- da ugotavlja odgovornost in odpoklic članov organov sindikata ob neizvajanju programa, statuta in drugih listin ter politike sindikata;
- da je zaščiten, če bi bil zaradi sindikalnega delovanja ali članstva v sindikatu postavljen v manj ugoden položaj ali kakor koli šikaniran;
- do brezplačne pravne pomoči (pravno svetovanje in zastopanje v sporih iz delovnega razmerja);
- do pomoči iz stavkovnega in solidarnostnega sklada sindikata;
- do strokovnega izobraževanja in usposabljanja;
- sodelovati v rekreativnih, športnih in v kulturnih dejavnostih;
- druge pravice in ugodnosti v okviru sindikata.

Član pridobi vse pravice iz prejšnjega odstavka takoj po vključitvi, razen pravice do brezplačne pravne pomoči in pomoči iz stavkovnega ter solidarnostnega sklada, ki jih pridobi po 6 mesecih od včlanitve.

»Član ima naslednje dolžnosti:

- da plačuje članarino;
- da deluje skladno z določili statuta;
- da sodeluje pri aktivnostih sindikata na vseh ravneh organiziranosti;
- da se opredeljuje do vseh oblik in metod sindikalnega boja« (Statut Pergam, 17. člen).

»Članstvo v sindikatu preneha:

- z izstopom na podlagi pisne izjave;
- s črtanjem, če zaradi neupravičenih razlogov ne plačuje članarine;
- z izključitvijo, če grobo krši določila statuta (ali je deloval v nasprotju s statutom), če je ravnal v škodo sindikalnega premoženja ali če je drugim



članom sindikata preprečeval sodelovanje v stavki, ki jo je organiziral sindikat« (Statut Pergam, 18. člen).

Sklep o črtanju in izključitvi<sup>10</sup> iz sindikata sprejme sindikalna organizacija, v kateri je član organizacijsko povezan.

Po sprejetju dokončnega sklepa o črtanju in izključitvi iz sindikata izključeni član ne more uveljavljati ugodnosti, ki jih nudi sindikat svojim članom.

## 5.8 SINDIKALNI ZAUPNIK

»Sindikat, ki ima člane zaposlene pri delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, sicer zastopa sindikat njegov predsednik« (ZDR, 208. člen).

»Število sindikalnih zaupnikov določi sindikat; o izvolitvi oz. imenovanju mora obvestiti delodajalca. Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, se določi skladno s kriteriji, določenimi v KP ali dogovoru med sindikatom in delodajalcem« (ZDR, 210. člen).

Vloga sindikalnega zaupnika je naslednja:

- Ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu.
- Sindikalno dejavnost mora izvajati v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.
- Naloge: spremlja izvrševanje kolektivne pogodbe; opozarja poslovodstvo na nepravilnosti, kršitve pravic delavcev; zastopa delavce pred organi podjetja, skrbi za pretok informacij.

Zaupnike se nagrajuje<sup>11</sup> skladno s finančnimi zmožnostmi ravni organiziranosti, ki nagrado predlaga. Skupni letni stroški nagrajevanja ne smejo presegati 10 % zbrane letne članarine pripadajoči ravni, ki nagrado predlaga.

---

<sup>10</sup>Zoper sklep o črtanju in izključitvi se član lahko pritoži na predsedstvo sindikata, ki glede tega sprejme dokončen sklep.

<sup>11</sup>Zaupnike se nagrajuje v obliki plačila izobraževanj, strokovnih ekskurzij in seminarjev, letovanj, medicinskih programov in praktičnih nagrad. Obliko nagrade glede na potrebe in interese organizacije predlaga predlagatelj.

## **5.9 SINDIKATI V REPUBLIKI SLOVENIJI**

### **5.9.1 Konfederacija sindikatov javnega sektorja**

Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije (KSJS Slovenije) je bila ustanovljena s sprejetjem Akta o ustanovitvi, ki so ga 1. 2. 2006 v Ljubljani podpisali predsedniki Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, Sindikata zdravstva in socialnega varstva Slovenije, Sindikata delavcev v zdravstveni negi Slovenije, Policijskega sindikata Slovenije in Neodvisnega sindikata delavcev ljubljanske univerze.

»Sindikati – ustanovitelji – so konfederacijo ustanovili z namenom, da se bodo skupno zavzemali za boljši socialni in gmotni položaj javnih uslužbencev, za spoštovanje človekovih pravic, varovanje poklicnih in sindikalnih pravic članstva in skupno nastopanje v organizacijah ter predstavniških organih na državni ravni. Statut in resolucija o programskih smernicah, ki so ju sprejeli delegati na 1. kongresu, določata, da bo delovanje konfederacije temeljilo na načelih solidarnosti, medsebojnega sodelovanja, izhajajoč iz temeljnih dokumentov Evropske unije, Mednarodne organizacije dela, Evropske socialne listine in Ustave Republike Slovenije. Januarja 2007 se je Konfederaciji sindikatov javnega sektorja Slovenije pridružil še Sindikat delavcev v pravosodju Slovenije. Konfederacija se je konstituirala na ustanovnem kongresu, 9. marca 2006, kjer je skupno 200 delegatov sprejelo statut, resolucijo o programskih smernicah, resolucijo o uveljavljanju novega plačnega sistema v javnem sektorju ter izvolilo predsedstvo in predsednika. Predsedstvo je v mesecu maju 2006 imenovalo generalnega sekretarja, ki je junija 2006 začel delo na sedežu KSJS, tj. na Dalmatinovi ulici 4 v Ljubljani. Konfederacija je 22. 3. 2007 izvedla drugi kongres, kjer je sprejela program do leta 2010, stališča o plačnem sistemu za javne uslužbenke, resolucijo o kakovostnem javnem šolstvu in zdravstvu ter izvolila Branimirja Štruklja za predsednika za mandatno obdobje do leta 2010« (glejte Statut KSJS).

### **5.9.2 Konfederacija sindikatov 90 Slovenije**

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni. Povezuje različne samostojne sindikate dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije. Financira se izključno iz lastnih sredstev, tj. iz članarine članic in članov sindikata. Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na politično, nacionalno ali na versko pripadnost posameznih članov. Cilji povezovanja in delovanja 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 in 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 predstavljajo stalni izziv za delovanje na vseh ravneh organiziranosti: v podjetjih in zavodih, na regionalni ravni in v dejavnostih. Status reprezentativne sindikalne konfederacije na državni ravni uveljavljajo kot članica Ekonomsko-socialnega sveta Republike Slovenije in kot pogajalci ter podpisniki številnih dogovorov, sporazumov in kolektivnih pogodb na državni ravni. Svoje predstavnike imajo v različnih javnih ustanovah, npr. v Skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje, Skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v Upravnem odboru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v ustanovah na področju izobraževanja in poklicnih standardov, varnosti in zdravja pri delu, trajnostnem razvoju. Velika pozornost se posveča sodelovanju s sindikati sosednjih držav, zlasti kar zadeva obmejno zaposlovanje in usklajevanje ekonomskih in socialnih standardov.

KS 90 je bil ustanovljen 8. februarja 1991 v Kranju kot odraz takratnih socialno-ekonomskih, političnih in sindikalnih razmer. Po osamosvojitvi Slovenije in burnih časih tranzicije so danes pred konfederacijo novi izzivi. Vključujejo se v procese sprememb socialne države, 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 in gospodarskega razvoja. Zaposlitev, primerno plačilo, pravice do zdravstvenega in pokojninskega varstva in zdravega okolja so za KS 90 temeljne prvine urejene in uspešne družbe.

### **5.9.3 Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam**

»Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam je samostojna, nestrankarska, interesna organizacija delavcev, ki zastopa, uveljavlja in varuje interese svojih članov« (Statut Pergam, 1. člen). Skrajšano se imenuje Konfederacija Pergam. »Konfederacija Pergam je organizirana za območje Republike Slovenije kot zveza, v kateri se usklajujejo in uresničujejo interesi članov, povezanih v različne oblike organiziranja in

delovanja« (Statut Pergam, 2. člen).

»V Konfederacijo Pergam so združeni člani:

- Sindikata grafične dejavnosti Slovenije;
- Sindikata papirne dejavnosti Slovenije;
- Sindikata založniške, časopisnoinformativne in knjigotrške dejavnosti Slovenije;
- Sindikat kopenskega prometa Slovenije;
- Sindikata lesne dejavnosti Slovenije;
- Sindikata kovinske dejavnosti Slovenije;
- Sindikata kemijske dejavnosti Slovenije;
- Sindikata trgovinske dejavnosti Slovenije,
- Sindikata gradbene dejavnosti Slovenije;
- Sindikata »Sindikati v zdravstvu Slovenije«;
- Poklicnega sindikata vzdrževalcev Slovenije;
- Poklicnega sindikat laboratorijske medicine Slovenije;
- in drugih dejavnosti« (Statut Pergam, 3. člen).

»V Konfederacijo Pergam se delavci združujejo, da bi uresničevali in zagotavljali:

- ekonomski in socialni položaj ter interese skladno z mednarodnimi konvencijami in ustavo RS;
- varstvo in zaščito svojih pravic in interesov z vsemi oblikami aktivnosti, vključno s stavko;
- pravico do soodločanja o temeljnih ekonomskih in socialnih vprašanjih;
- solidarnost in solidarnostno pomoč;
- strokovno izobraževanje in usposabljanje;
- svobodo sindikalnega delovanja in organiziranja skladno z mednarodnimi konvencijami;
- sodelovanje z drugimi sindikati;
- druge cilje in pravice iz programa Konfederacije Pergam« (Statut Pergam, 4. člen).

»Konfederacija Pergam v izvajanju programskih in drugih usmeritev samostojno zastopa interese in zahteve članov, in sicer predvsem v:

- v pogajanjih s predstavniki delodajalcev v podjetjih in predstavniki delodajalcev, organiziranih na ravni Republike Slovenije;
- v organih upravljanja podjetij;
- pri sklepanju kolektivnih pogodb;
- pred pristojnimi sodišči, ko gre za individualno ali kolektivno varstvo pravic delavcev;
- v pogajanjih s predstavniki vlade in pri zastopanju in usklajevanju stališč v državnem zboru, državnem svetu in s predstavniki lokalnih oblasti;
- pri interesnem sodelovanju in povezovanju z drugimi sindikati;
- pri izvajanju sindikalnih pritiskov in stavk skladno s stavkovnimi pravili;
- v dogovarjanju s političnimi strankami o ekonomskih in socialnih vprašanjih, pomembnih za člane sindikata« (Statut Pergam, 5. člen).

#### **5.9.4 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije**

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Združuje 22 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije. Danes imamo že več kot 300 tisoč članov iz zasebnega in javnega sektorja.

Zaradi reprezentativnosti lahko ZSSS vpliva na vsebino kolektivnih pogodb in sodeluje v ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov. Cilje dosega s pogajanjem, z dogovori, s stavkami ali z množičnimi manifestacijami. Svojim članom zagotavlja brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč. ZSSS je regionalno organiziran. Na sedežih območnih organizacij in v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah nudi pravno, strokovno in drugo pomoč svojim članom tam, kjer delajo in živijo. ZSSS ima svoje predstavnike v Državnem svetu RS, skupščinah Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavoda za zdravstveno zavarovanje ter zavoda RS za zaposlovanje. Od leta 1999 je polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov, v kateri je 60 milijonov članov iz 75 nacionalnih konfederacij iz 35 evropskih držav

»Zveza izvaja predvsem naslednje skupne naloge:

- usklajevanje skupnih interesov sindikatov in njihovo zastopanje v državnem zboru, vladi, v organizacijah delodajalcev;
- volitve predstavnikov in zastopanje skupnih interesov v državnem svetu;
- volitve predstavnikov in zastopanje interesov članov sindikatov v organih zavodov in drugih ustanov na ravni države ter na lokalni ravni;
- zagotavljanje enotnega sistema pravnega varstva in nudenja pravne pomoči;
- razvijanje solidarnosti in 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 z njihovimi združenji v državi in tujini;
- druge naloge, za katere se dogovorijo sindikati« (glejte statut ZSSS).

## 5.10 STAVKA

Stavka je organizirana prekinitev dela, ki je mogoča na podlagi ustave; lahko se omeji, kadar gre za javno korist, v nekaterih državah imajo delodajalci pravico do izprtja – prepoved dela, v RS ne. Stavko je treba vnaprej napovedati, drug drugemu ne smeta povzročati škode, ne ogrožati varnosti in zdravja in da bo mogoč začetek dela po koncu stavke; delavcem, ki ne želijo stavkati, tega ni mogoče preprečiti pred začetkom stavke; treba je izkoristiti vse mogoče oblike rešitve na miren način. Delavci v javnih službah zaradi stavke ne smejo ogrožati varnosti ljudi ali premoženja; stavka ne sme ogrožati delovanja državnih organov.

Stavke so nedvomno tesno povezane z nekaterimi temeljnimi političnimi pravicami in s svoboščinami (svoboda združevanja, svoboda zborovanja in drugega javnega zbiranja, svoboda govora in javnega izražanja, svoboda tiska in drugih oblik javnega obveščanja). Pri nas je svoboda zborovanja in drugega javnega zbiranja določena z zakonom – javna zborovanja je treba predhodno prijaviti organom oblasti, skrbeti pa je treba tudi za to, da se javno zborovanje odvija skladno z namenom, za katerega je bilo prijavljeno in sklicano (poskrbeti za javni red). Državni organi lahko javno zborovanje prepovedo ali prekinejo, če ugotovijo, da ne poteka v okviru namena, za katerega je bilo sklicano. O svobodi zborovanja lahko glede stavke govorimo takrat, ko se stavka prenese na ulice in druga javna mesta (delavci želijo javno izraziti svoje zahteve ali solidarnost s stavkajočimi kolegi).

Stavka je v vseh sodobnih demokracijah priznано sredstvo delavskega boja, s katero delavci organizirano, kolektivno in zavestno pod vodstvom sindikata izrazijo svoje nezadovoljstvo, če niso zadovoljni s svojim ekonomskim položajem v družbi. Gre torej za vnaprej napovedan in organiziran odpor delavcev proti delodajalcem, katerega vsebina so najpogosteje zahteve za povišanje plač, s tem pa tudi izboljšanje ekonomskega položaja. Redkeje se organizirajo stavke zaradi slabših pogojev dela socialnega varstva, varstva pri delu, pokojninskega in zdravstvenega varstva in še nekaterih pravic, ki delavcu zagotavljajo človeka vredno življenje.

S stavko sindikat varuje kolektivne interese članov delavcev, posredno pa tudi interese delavcev, ki niso člani sindikata (ti niso dolžni sodelovati v stavki, izbrjane koristi pa bodo uživali).

Stavke v vseh panogah gospodarstva povzročijo ogromno škodo, zato naj bodo te zadnji pogoj za varstvo kolektivnih interesov. Cilj sindikatov in delodajalcev mora biti, da preprečijo stavko ter s pravočasnim in preventivnim delovanjem zaščitijo kolektivne interese delavcev, ki jih imajo glede dela.

### 5.10.1 Teorije o stavkah

Poznamo tri koncepte stavk, in sicer:

- civilni koncept o stavki – izpeljan iz splošnih pravic človeka; izražen mora biti kolektivni zavestni interes (delavcev ali delodajalcev);
- marksistični koncept stavke;
- korporativistični koncept stavke – iz ustanovitve nove družbe, katere temelj je v gospodarstvu, ne priznava pravice do stavke (priznava jo le v izjemnih primerih).

Civilni koncept o stavki je tesno povezan z buržoaznodemokratskimi revolucijami (konec 18. stol., prva pol. 19. stol.), ki so dale novo kakovost, tj. svobodo človeka in državljana. Iz pravice do svobodnega življenja je izpeljana tudi pravica do političnega združevanja, na osnovi katere imajo državljanji pravico do upora proti zatiranju. S tem ko so si državljanji delavci priborili in zapisali te temeljne pravice, so si odprli pot k organiziranju svojih združenj in organizacij. Delavci so začeli organizirati delavska združenja in sindikate (organiziranje in izvedba stavk), delodajalci pa svoje profesionalne organizacije in združenja (upiranje zahtevam delavcev z zakonitimi razpoložljivimi sredstvi).

Stavka je zakonita, če ima za zahtevo ekonomsko-socialne pravice. Cilj stavke je tudi varstvo profesionalnega, ekonomskega in kolektivnega interesa vseh delavcev v nekem podjetju ali celo panogi. Predmet stavke torej ne morejo biti politične zahteve delavcev. V stavki mora biti izražen kolektivni zavestni interes (ne posamični).

Civilni koncept stavke priznava svobodo in pravico do stavke. Delavec je tudi med stavko v pogodbenem civilnopravnem odnosu do delodajalca, iz katerega izhajajo določene pravice in obveznosti (pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstveno varstvo) in dobiva nadomestilo plače od svojega združenja ali sindikata. Bistveno drugačen je položaj pri političnih stavkah, katerih vsebina je politična zahteva (nima zveze s sklenjenim delovnim razmerjem) – politične pravice so državljanom dane po ustavi (ne izvirajo iz dela).

Pomembno za civilni koncept je tudi dejstvo, da kot zakonito prizna tisto stavko, ki jo organizira in vodi sindikat; ima kot cilj boj za ekonomsko socialne pravice; izraža element kolektivnosti in se vnaprej napove.

Marksistični koncept o stavki temelji na klasičnem sporu med delom in kapitalom v kapitalističnem družbenoekonomskem sistemu. Spor med delom in kapitalom je posledica delitve kapitalistične družbe na 2 osnovna razreda: kapitaliste in delavce. Z napredkom moderne industrije se je poglobljalo razredno nasprotje med kapitalom in delom, državna oblast pa je dobivala čedalje bolj značaj javne sile za zatiranje delavskega razreda. Zato se delavski razred ne bori le za socialnoekonomske, ampak tudi za politične pravice. Politični boj se zgodi, ko se delavske množice združijo in konstituirajo kot razred za sebe. Interesi, ki jih branijo, postanejo razredni interesi.

Boj razreda proti razredu pa je politični boj. Marksistična teorija daje velik pomen delavskim združenjem in sindikatom.

Korporativistični koncept o stavki izhaja iz ustanovitve povsem nove družbene ureditve, katere osnovna celica je korporacija v gospodarstvu. Ta nova družba ne priznava parlamentarizma. Državo takega tipa je hotel ustvariti fašizem predvsem v Italiji, Nemčiji, Avstriji, v Španiji, najdlje pa se je zadržal na Portugalskem. Podobni fašizmi in nacionalsocializmi obstajajo še danes, nekoliko spremenjeni v teoriji, ideologiji in v politiki. Ta teorija postavlja nasproti parlamentu novo zakonodajno telo, ki ga sestavljajo predstavniki delovnih ljudi, izvoljenih in zaposlenih v korporacijah. Korporativistična družbenopolitična in ekonomska ureditev temelji na dirigiranem gospodarstvu, značilnem za državni kapitalizem. Osnovna celica je korporacija, ki temelji na sodelovanju razredov in razrednem miru med delavci in delodajalci (to sodelovanje v končni fazi obstaja zaradi višjega nacionalnega – državnega interesa). Podobno se mora organizirati tudi sindikat. Sindikati delavcev in delodajalcev se združujejo v novo hierarhično višjo obliko; v njej morajo usklajevati svoje interese (bolj v nacionalno kot svojo korist).

Stavka se šteje kot upor proti socialni ureditvi oz. proti suverenosti države in socialni pravici, zato stavko razglasijo za teror in jo kaznujejo, prepovejo pa tudi vse oblike združevanja, ki niso v interesu države. Enako velja za t. i. izprtje (»lock-out«) kot sredstvo boja na strani delodajalcev. Sindikat v takem sistemu vedno deluje tako, da je v celoti upoštevan nacionalni, državni interes. Sindikat zato prek korporacije postane državni organ. Pri tem konceptu o stavkah gre za sodelovanje med sindikati delavcev in delodajalcev pod močno državno prisilo (zakonska prepoved stavk in izprtja), kar oboje sili v kompromise za vsako ceno, tj. zaradi višjih nacionalnih interesov. Za korporativistični koncept o stavkah je torej značilno, da ne pozna stavk kot sredstva delavskih bojev.

### **5.10.2 Pravna opredelitev stavk**

Pravni temelj stavke moramo iskati v temeljnih pravicah in svoboščinah človeka in državljana, ki so danes zapisane v vseh ustavah posameznih držav. Pravni temelj pa najdemo tudi v svobodi sindikalnega združevanja. V primeru stavk gre za tisto vrsto družbenih razmerij, ki so pravno urejena. Stavka lahko izhaja samo iz sklenjene pogodbe o delu. Tako razmerje pa je v vseh pravnih redih urejeno z abstraktnimi pravnimi normami. Najpogostejši vzrok za stavke so nizke plače delavcev (s tem je ogrožen njihov življenjski obstoj).

Svoboda stavke je izpeljana iz temeljnih pravic človeka in državljana, kar pa ne velja za pravico do stavke. O pravici do stavke govorimo, kadar je ta pravica zapisana v ustavi, zakonu ali ratificirani mednarodni pogodbi. Ko delavci stavkajo na osnovi pravice do stavke, izvršujejo pravico, da ne delajo, in delodajalec mora trpeti takšno ravnanje. Delodajalec nima pravice zaposliti stavkokazov in tudi ne more prekiniti



sklenjene delovne pogodbe (ta je med stavke le suspendirana). Delavcu mirujejo vse pravice iz dela za čas stavke, ne prekinejo pa se pravice iz socialnega, zdravstvenega in iz pokojninskega zavarovanja. Med stavko morajo delavci spoštovati vsa pravila igre, ki veljajo za zakonito stavko (stavko mora organizirati in voditi sindikat na osnovi zavestne in kolektivne odločitve delavcev članov sindikata, za cilj pa mora imeti ekonomsko-socialne pravice in jo vnaprej napovedati). Od dneva napovedi naprej pa vodi sindikat stavko skladno s taktiko stavke, ki jo je sam določil.

### **5.10.3 Način izvajanja stavke**

V nekaterih državah je predvideno, da mora sindikat, preden organizira stavko, storiti vse, da se nastali interesni spor reši v poravnalnem postopku ali pred arbitražo (če je to neuspešno, sindikat sprejme sklep o izvedbi stavke). Če poravnalni ali arbitražni postopek nista predvidena, bo sindikat pozval delavce, da se izjasnijo o tem, ali bodo stavko organizirali ali ne (potrebna večina je zapisana v statutu sindikata). Po sprejeti odločitvi o stavki začne vodstvo sindikata organizirati stavko, ki je za člane obvezna.

Imenuje interni stavkovni odbor, ki pozove delavce (člane sindikata), kdaj naj začnejo stavkati; obenem se obrne tudi na delavce, ki niso člani sindikata, naj se pridružijo stavki. Stavkovni odbor imenuje tudi stavkovne straže («picketing»). Če gre za stavko v celotni panogi, stavkovni odbor sindikata panoge sočasno s sklepom o stavki imenuje tudi svoje pododbore v posameznih krajih, ki morajo v celoti spoštovati navodila centralnega stavkovnega odbora. Stavkovni pododbori morajo o poteku stavke in delu stavkovne straže stalno obveščati osrednji stavkovni odbor.

Ves čas stavke imajo delavci pravico do t. i. stavkovne podpore, ki jo izplačuje sindikat (tudi delavcem, ki niso člani sindikata in ki so se priključili stavki). Med trajanjem stavke tečejo pogajanja med vodstvom sindikata in delodajalci o zahtevah delavcev. Stavka se konča s sporazumom oz. pisnim dogovorom, ki ga skleneta sindikat in delodajalec (v njem se določi dan, od katerega naprej bodo delavci normalno delali, prekličejo pravila, ki so veljala za izvedbo in potek stavke, dogovorijo se finančne določbe glede stavke in drugih zadev).

### **5.10.4 Učinki stavk**

Za stavkajoče delavce: če sindikat spoštuje pravila o stavki (statut sindikata), za delavce ne more biti nobenih pravnih posledic – pogodba o zaposlitvi še naprej velja, za čas stavke mirujejo pravice in obveznosti iz pogodbe. Med stavko delodajalec ni dolžen izplačevati plače (nadomestilo je dolžen zagotoviti sindikat, višina je v celoti odvisna od sindikalne blagajne).

Za delavce, ki niso stavkali: delavci, ki so člani sindikata, morajo stavkati, če je tako odločilo vodstvo sindikata (skladno s statutom sindikata). Član, ki noče stavkati, mora računati na posledice, ki so za tak primer predvidene v pravilih sindikata. Delavci, ki niso člani sindikata, niso dolžni stavkati in lahko delo nadaljujejo, če bo tako odločil delodajalec (prejemali bodo normalno plačo in druge bonitete, ki jih nudi delodajalec).

### **5.10.5 Pravna ureditev stavk pri nas**

Do sprejetja ustave leta 1974 nismo poznali pravne ureditve stavk (če odmislimo ratificirane mednarodne akte, ki so opredeljevali stavke). Ustava iz leta 1974 je težavo stavk uredila posredno (ni eksplicitno zapisana pravica do stavke, kar bi bila dolžnost glede na ratificirane mednarodne akte). Z ustavnimi amandmaji leta 1988 smo rešili težavo stavk iz ustavnopravnega vidika (zapisana je bila pravica do stavke, ki jo mora podrobneje urediti zvezni zakon). Leta 1991 je Zvezna skupščina sprejela Zakon o stavki (skoraj v celoti sledi civilnemu konceptu o stavki)<sup>12</sup>.

### **5.10.6 Mednarodnopravna ureditev stavk**

Ustanovna listina OZN nima konkretnih določb, ki se nanašajo na stavke, vendar pomeni pravno podlago za sprejemanje vseh mednarodnih pogodb oz. paktov, s katerimi se urejajo konkretne pravice državljanov. Posamezne države se v tej listini obvezujejo, da bodo ustvarjale pogoje, ki so potrebni za očuvanje pravic in spoštovanje obveznosti, ki izhajajo iz pogodb in drugih virov mednarodnega prava. Kljub takim prevzetim obveznostim pa marsikatera država še danes ne spoštuje sprejetih obveznosti iz posamičnega akta ZN.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah podrobneje govori o sindikatih (22. člen). Določa, da ima vsak pravico do svobodnega združevanja z drugimi, vključno s pravico ustanavljanja sindikatov in sodelovanja v njih za zavarovanje svojih interesov. Zapisano je načelo sindikalnega pluralizma, kar zadeva ustanavljanje in organiziranje sindikatov. Države (stranke pakta) se zavezujejo, da bodo zagotovile vsakomur, ki so mu bile kršene v tem paktu priznane pravice in svoboščine, učinkovito pravno sredstvo tudi takrat, kadar je kršitev storil človek, ki deluje v uradnem svojstvu. To pomeni, da bi morali imeti delavci pri uradnem onemogočanju organiziranja neodvisnih sindikatov možnost sodnega varstva.

---

<sup>12</sup>V kolektivni pogodbi morata biti nedvoumno zapisani pravica do stavke in pravica sindikata, da jo uredi s svojimi pravili, ki bodo objavljena v uradnem glasilu države (s tem bodo stavkovna pravila znana vsem državljanom in uradnim ustanovam).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in o kulturnih pravicah zelo podrobno opredeljuje (8. člen) sindikat in sindikalne pravice (razlika od pakta o državljskih in političnih pravicah). Država (stranka pakta) se zavezuje, da bo vsakomur zagotovila pravico, da skupaj z drugimi ustanavlja sindikate in se po svoji izbiri vanje včlani, za varstvo in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov, in sicer z edinim pogojem, da mora pravila določiti prizadeta organizacija. S tem pakt zavezuje države (podpisnice), da zagotavljajo sindikalni pluralizem glede organiziranja in ustanavljanja sindikatov. Po tem paktu se državljani organizirajo v sindikate za zaščito in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov. Določena je pravica do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države. Če država podpisnica nima z zakonom urejene pravice do stavke, imajo delavci vseeno pravico do nje (pravica do stavke na osnovi ratificiranega akta ne more ugasniti samo zato, ker država podpisnica nima z zakonom urejenega izvrševanja te pravice). To še posebej velja za države podpisnice pakta, ki so ratificirale tudi konvencijo MOD, št. 87, o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic (ta zavezuje države podpisnice, da morajo ukreniti vse potrebno, da bo delavcem in delodajalcem zajamčeno svobodno uveljavljanje sindikalnih pravic). Pakt nikjer ne govori o političnih interesih (delavci s stavko ne morejo zahtevati uresničitve političnih interesov in pravic). Sindikati ne morejo biti politične organizacije.

### **5.10.7 Varstvo posamičnih in kolektivnih interesov**

Varstvo posamičnih interesov: Kadar je delavec v sporu z delodajalcem, je potrebno, da ima možnost pritožbene poti (gre za nujno potreben korektiv glede na delavčevo podrejenost v odnosu do delodajalca). Delodajalec je delavcu nadrejen tudi zato, ker ima možnost prisile (ga odpusti, ne izplača plače ali drugih nadomestil, za katere meni, da delavec do njih ni upravičen). Obstajata poklicna in sodna možnost reševanja individualnih delovnih sporov: Varstvo pravic delavca v okviru podjetja: ta možnost prevladuje predvsem v anglosaških državah, kjer spor preide v roke delavskih sindikalnih organizacij in se razreši na ravni podjetja oz. ob neuspehu na višji ravni s koncilijacijo. Tudi nekateri evropski pravni sistemi (npr. francoski, španski) delno dopuščajo to možnost (npr. predstavniki osebja včasih v stikih z direkcijo urejujejo individualne zahteve, sindikalne organizacije pogosto omogočajo pravno zastopanje delavcem).

Varstvo kolektivnih interesov: V konkretnih primerih je lahko vprašljivo, kdaj sploh gre za kolektivni interes, saj je razlikovanje med individualnim in kolektivnim interesom pogosto problematično. Pravni kolektivni spori predpostavljajo obstoj določene norme (zakonske, pogodbene ali druge), obravnava se aplikacija ali interpretacija te norme. Ekonomski ali interesni kolektivni spori nastopijo, kadar ena izmed strank (običajno delavci) želi vpeljati novo normo (zakonsko, pravilniško ali predvsem pogodbeno) ali spremeniti oz. odpraviti veljavno normo. V teoriji in praksi poznamo 2 možnosti reševanja kolektivnih sporov: 1) z uporabo sile (stavke, bojkoti,

manifestacije, izprtje) in 2) s t. i. mirnimi sredstvi (sodna pot – sodba sodišča; zunajsodne možnosti).

Pri conciliaciji je intervencija 3. osebe predvidena samo zato, da pomiri dialog med obema strankama in da le-ti prideta do sporazuma. Pri mediaciji intervenira 3. oseba v enaki osnovni funkciji kot pri conciliaciji, dodatno pa še predlaga določen temelj za sporazum. V praksi (tudi v svetu) se izmenjujeta obe obliki. Pri arbitraži intervenira 3. oseba tako, da je njena funkcija razrešitev predloženega spora. Stranki ne oblikujeta določenega soglasja (kot pri conciliaciji in mediaciji), ampak 3. oseba razreši zadevo – sprejeta odločitev je potem obvezna za stranki v sporu.

## **5.11 SODELOVANJA DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU**

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je zagotovljeno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju; zagotavlja pravico delavcev do uveljavljanja pravic, obveščanja, posvetovanja in do soodločanja. Za ugodno klimo v podjetju je pomembno doseganje čim večje produktivnosti in konkurenčnosti podjetja v gospodarskem svetu; pomembno je tudi spodbujati in pritegniti delavce k sodelovanju.

»Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:

- v dvotirnem sistemu upravljanja prek predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruga (nadzorni svet), lahko pa tudi prek predstavnika delavcev v upravi družbe ali upravnem odboru zadruga (delavski direktor);
- v enotirnem sistemu upravljanja prek predstavnikov delavcev v upravnem odboru in komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi prek predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruga« (ZSDU, 78. člen).

Družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev. V družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja.

»V družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe ali predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem« (ZSDU, 81. člen).

»Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe se uresničuje tako, da so delavci:

- neposredno obveščeni in da lahko neposredno dajejo predloge in mnenja;
- obveščeni prek delavskega zaupnika ali sveta delavcev ter da prek njega dajejo predloge in mnenja, zahtevajo skupno posvetovanje z delodajalcem, soodločajo o posameznih, s tem zakonom določenih vprašanjih in zahtevajo zadržanje posameznih odločitev delodajalca do sprejetja končne odločitve na pristojnem organu« (ZSDU, 85. člen).

### **5.11.1 Delavska participacija**

V organizaciji, kjer delavci opravljajo delo, imajo široke pravice sodelovanja pri odločanju o ureditvi delovnih pogojev (soodločanje pri kolektivnih pogajanjih); pri upravljanju so te pravice ožje, vendar še vedno prisotne prek voljenih predstavnikov (delavski svet), možnost pa je tudi, da upravljajo kot nosilec kapitala. Delavska participacija in sindikati si niso konkurenca, prej vzpodbuda za boljše delo. Pri participaciji velja načelo univerzalnosti, ki govori, da participativnih pravic ni mogoče priznati le nekaterim kategorijam zaposlenih, drugim pa ne – kršeno bi bilo načelo enakopravnosti. Pri načelu zakonskega minimuma in avtonomne dograditve participativnih razmerij zakon določa le temeljne oblike in načine sodelovanja, delavca pri upravljanju, hkrati pa dopušča, da se obe strani dogovorita o razširitvi pravic v enem izmed kolektivnih sporazumov s participativnim dogovorom.

Načelo pravice do samopomoči zaposlenih pravi, da ima delavsko predstavništvo pravico zadržati uresničitev odločitve delodajalca, ki ni delavcem skladno s predpisi omogočil, da bi na predpisan način vplival na sprejete odločitve, kadar zakon ali dogovor to od njega zahteva. Pri načelu arbitražnega reševanja sporov in omejenega sodnega varstva zakon od strank zahteva reševanje sporov na miren način, še nato je možnost uporabe arbitraže, zakon pa ne dopušča neposrednega sodnega varstva – izjema le pri volitvah delavskih predstavništev. Zakon pa določa prekrške, kadar delodajalec odreka pravice, v nekaterih hujših primerih tudi v kazenskem zakoniku RS.

### **5.11.2 Svet delavcev**

Zakon določa pravico delavcev, da izvolijo svet delavcev, če je v družbi zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico, če jih je manj, pa sodelujejo pri upravljanju prek delavskega zaupnika. Med njimi in menedžmentom mora teči proces obveščanja skupnih posvetovanj in soodločanja o zadevah, ki jih določa zakon ali dogovor obeh strani.

Pristojnosti sveta delavcev ureja ZSDU, in sicer:

- Obveščanje
- Skupno posvetovanje
- Soodločanje
- Imenovanje predstavnikov delavcev v organe družbe

Svet delavcev ima pravico sklicati zbor delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja.

Svet delavcev ima pristojnost z ožjega socialnega področja, da pomaga pri vključevanju v delo invalidom, starejšim in drugim delavcem, ki jim je zagotovljeno posebno varstvo. Delodajalec mora obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede kadrovskih vprašanj družbe, kamor šteje tudi razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj ter sprejemanje aktov s področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja.

Delodajalec mora obveščati svet delavcev predvsem 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 organizaciji proizvodnje;
- spremembe tehnologije;
- letni obračun in letno poročilo;
- ter druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora.

»Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščeno o zadevah« (ZSDU, 89. člen).

»Glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu mora delodajalec pred sprejetjem obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje. Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejetjem odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejetjem odločitev« (ZSDU, 91. člen).

»Za statusna vprašanja družbe se štejejo: statusne spremembe, prodaja družbe ali njenega bistvenega dela, zaprtje družbe ali njenega bistvenega dela, bistvene spremembe lastništva, statusno preoblikovanje družbe, sprememba sistema upravljanja družb« (ZSDU, 93. člen).

»Za kadrovska vprašanja družbe se štejejo: potrebe po novih delavcih (število in profili), sistemizacija delovnih mest, razporejanje večjega števila delavcev zunaj družbe, razporejanje večjega števila delavcev iz kraja v kraj, sprejemanje aktov s

področja dodatnega pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, zmanjšanje števila delavcev, sprejetje splošnih pravil o disciplinski odgovornosti« (ZSDU, 94. člen).

»Spore med svetom delavcev in delodajalcem razrešuje arbitraža. Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, ki jih imenuje svet delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, s čigar imenovanjem se strinjata obe strani« (ZSDU, 99. člen).

Delavcu preneha članstvo v svetu delavcev, če: umre, mu preteče mandat, izgubi pravico biti voljen v svet delavcev, je odpoklican, odstopi ali mu preneha delovno razmerje v družbi. Odstop je veljaven, ko svet delavcev sprejme pisno izjavo delavca o odstopu.

### **5.11.3 Delavski zaupnik**

V družbi, v kateri je zaposlenih do 20 delavcev z aktivno volilno pravico, delavci sodelujejo pri upravljanju prek delavskega zaupnika. Za izvolitev delavskega zaupnika se uporablja določbe zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-UPB 1), ki se nanašajo na svet delavcev. Delavskega zaupnika se lahko izvoli s tajnim glasovanjem na zboru delavcev. Delavskemu zaupniku se mora omogočiti način dela in zagotoviti pravice, ki se nanašajo na svet delavcev.

Delavski zaupnik predstavlja člane sindikata in zastopa njihove interese. Pri svojem delovanju izvaja politiko sindikata in predstavlja vez med člani in organi sindikata. Delavci, ki sami včasih nimajo možnosti neposrednega vpliva na vodstvo, tako, tj. preko predstavnika oz. zaupnika, ki ima neposreden dostop do vodstva, lažje posredujejo do vodstva svoje videnje problematike in uveljavljajo svoje zahteve.

## **6 SINDIKALNI POGLED DANES**

### **6.1 SINDIKALNI POGLED NA DELODAJALSKE PREDLOGE VLADI**

Danes velikokrat dobimo vtis, da je trenutni položaj slovenskih delavcev slab. Predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije Dušan Semolič pravi, da je položaj slovenskih delavcev odvisen predvsem od tega, kje delaš in za koga. So delodajalci, pred katerimi je treba sneti kapo, in so takšni, pri katerih delavci niso zadovoljni. In s temi se ukvarjajo sindikati. Opozorjanje na tiste, ki živijo pod povprečjem, je v naravi njihovega dela, kar verjetno pogojuje tudi predstave, ki jih posredujejo javnosti.

»V Sloveniji je okoli 200.000 delavcev in delavk, ki prejema plače, ki so le za malenkost višje od minimalne. Razlike so velike. So elite, ki jim gre zelo dobro, in so ljudje, ki lahko o takšnem življenju le sanjajo. Položaj slovenskih delavcev je v primerjavi z življenjem deset let nazaj težko oceniti, saj se to različno glede na podjetje, panogo, v kateri nekdo dela. Nekaterimi gre bolje, veliki skupini državljanov in državljanek pa slabše. Pri tem kriterij ni le plača, ampak je treba gledati družbo kot celoto. Treba je upoštevati, da so nekatere stvari danes za mladega človeku precej težje dosegljive kot pred desetimi, dvajsetimi leti. Predsednik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije meni, da je delavski boj predvsem spopad vrednot. Ali bodo prevladale vrednote, ki so merljive predvsem v evrih, ali katere druge. Materialistična komponenta mora biti do neke mere nujno prisotna v družbi, če zaduši vse druge, pa nastane težava. Več bi morali graditi na solidarnosti in medčloveških odnosih ter na sistemu, ki bo spoštoval spoznanje, da ne moremo biti vsi uspešni, vsi zdravi in večno mladi. Večina ljudi namreč ni takšna, a vsi imamo pravico do kakovostnega in varnega življenja. A tukaj nastaja konflikt. Sindikati menijo, da dajejo prav vrednote socialne države ob upoštevanju znanja garancijo za uspeh na globalnih trgih. Tekmovanje v zniževanju pravic pa je že vnaprej izgubljeno« (glejte Gaćeša, 2008, str. 4).

### **6.2 PODATKI O ČLANIH**

Zbiranje podatkov o članih se lahko uporablja v raziskovalne in statistične namene v obliki, ki onemogoča identifikacijo posameznikov. Statistični podatki lahko obsegajo podatke o številu članov sindikata pri posameznem delodajalcu, skupnem številu članov vseh sindikatov, analize članstva glede na spol, starost, sindikalni staž, ozemeljsko pripadnost, gibanje članstva v določenem obdobju (vstopi, izstopi).

Statistični urad RS zbira in obdeluje tudi podatke o stavkah in arbitražah delovnih sporov na ravni države. Delodajalci so dolžni sporočati te podatke skladno z



Pravilnikom o obrazcih prijav podatkov o reševanju kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu (Uradni list RS, št. 125/07).

Po štetju pristopnih izjav, ki ga je na podlagi Zakona o reprezentativnosti sindikatov v mesecu septembru 2006 izvedlo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, imajo sindikati, združeni v KSJS Slovenije naslednje število članov:

- Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (39.127 članov);
- Sindikat delavcev zdravstva in socialnega varstva Slovenije (17.718 članov);
- Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije (8.068 članov);
- Policijski sindikat Slovenije (6.806 članov);
- Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze (1.328 članov);
- Sindikat delavcev v pravosodju Slovenije (825 članov).

Skupaj je v KSJS Slovenije v šestih reprezentativnih sindikatih 73.047 članov.

## 7 ZAKLJUČEK

Znan pregovor pravi: »V slogi je moč«. To še kako velja na področju pravic delavcev. Posameznik je v razmerju do delodajalca v praksi pogosto nemočen oz. šibkejši. Da bi bili delavci pri uveljavljanju svojih pravic enakovredni delodajalcu je smiselno združevanje delavcev v organizacije, te pa so v odnosu z delodajalsko stranjo v praksi precej učinkovitejše, kot je lahko posameznik.

Sindikat je organizacija delavcev, ustanovljena na temelju svobode združevanja, katere cilj je varstvo socialnih in ekonomskih interesov delavcev. V Republiki Sloveniji se pravice in obveznosti med delavci in delodajalci urejajo v kolektivnih pogodbah. Kadar soglasja ni možno doseči, se kot razsodnik vplete država. Delavci se v sindikate vključujejo prostovoljno. V to jih nihče ne more prisiliti, prav tako jim nihče tega ne more preprečiti. Govorimo o sindikalni svobodi, ki je v Republiki Slovenije zagotovljena že z ustavo.

Sindikalna svoboda je posebna oblika svobode združevanja. Ob tem morajo biti podane tudi: pravica do svobodnega izražanja, lastnega mnenja, varstva osebne svobode, svoboda gibanja. Pravila sindikalne svobode imajo posebno mesto v mednarodnem delovnem pravu. Imajo poseben pomen za delavce in delodajalce v smislu varstva njihovih interesov, zato jih štejemo med temeljne človekove pravice. Pomembna sta Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, ter Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin.

Prva sindikalna gibanja so se začela pojavljati v 19. stoletju. Vloga sindikatov se je ves čas krepila. Danes si ne predstavljamo sodobne demokratične države brez sindikalnih gibanj. Potrebe delavcev so varnost zaposlitve, dobre delovne razmere, višje plače, možnost napredovanj in priznanj za uspešno delo. Da bi delavci lahko uživali takšen socialno-ekonomski položaj se združujejo v različne sindikate. V Republiki Sloveniji imamo danes štiri večje sindikalne organizacije. Zakonodaja v Republiki Sloveniji sindikatov ne obravnava v posebnem zakonu. Področje sindikatov ureja Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o stavki in Zakon o reprezentativnosti sindikatov.

Ko govorimo o odnosu med delavci in delodajalci ne smemo pozabiti na tretjega, tj. država. Država delavcem pomaga pri zagotavljanju višjih plač, pri izboljševanju pogojev dela, hkrati pa lahko omeji zviševanje plač in s tem prepreči prevelike proračunske odhodke. Socialni dialog, v katerem poleg delavcev in delodajalcev sodeluje država imenujemo tripartitni socialni dialog. Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev so vse oblike stikov med državo, delodajalci in delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike, z namenom doseganja socialnega miru.

Kadar dialog med socialnimi partnerji ni mogoč lahko pride do stavke. Stavka je glavno legitimno orožje delavcev. V vseh sodobnih demokracijah je stavka priznana

sredstvo delavskega boja, s katero delavci organizirano, kolektivno in zavestno pod vodstvom sindikata izrazijo svoje nezadovoljstvo, če niso zadovoljni s svojim ekonomskim položajem v družbi.

## LITERATURA

1. ADAMIČ, Gašper. Urejanje delovnih razmerij s splošnim aktom delodajalca. Pravna praksa. 2004, št. 33–34, str. 27.
2. ARISTOVNIK, Aleksander, BOVHA, Simon, KUMAR, Andrej. Mednarodna ekonomika. Ekonomska fakulteta, Ljubljana, 2001.
3. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Delovna razmerja. Ministrstvo za notranje zadeve RS, Ljubljana, 2004.
4. BELOPAVLOVIČ, Nataša. Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili. GV Založba, Ljubljana, 2008.
5. BOHINC Rado. Delovna in uslužbenska razmerja. GV Založba, Ljubljana, 2004.
6. BOHINC, Rado. Temelji prava in pravne ureditve. GV Založba, Ljubljana, 2006.
7. CERAR, Gregor, KONJAR, Maja, PIRŠ, Slavi. Kolektivna pogodba dejavnosti trgovine Slovenije. GV Založba, Ljubljana, 2007.
8. FLORJANČIČ, Jože. Planiranje kadrov. Moderna organizacija, Kranj, 1994.
9. GOSTIŠA, Mato. Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije, 2004.
10. GRILC, Peter. Uvod v pravo. DZS, Ljubljana 2004.
11. IVOŠEVIĆ, Zoran. Radno pravo. Pravni fakultet Univerziteteta, Beograd, 2007.
12. JELENA, Gaćeša. V starejših vidijo le strošek. Delo. 22. 10. 2008, str. 4.
13. KACIN WOHI M. Sindikalno gibanje na slovenskem. Delavska enotnost, Ljubljana, 1986.
14. KAVČIČ, Bogdan. Delavci in upravljanje podjetij. Ljubljana, 1992.
15. KAVR VIDMAR, Andreja. Delovno pravo, študijsko gradivo. Visoka šola za socialno delo, Ljubljana, 1998.
16. KONČAR, Polonca. Mednarodno delovno pravo. Uradni list RS, Ljubljana, 1993.
17. KOŠIR, Dušan. Komentar k Zakonu o delovnih razmerjih. Založba Koma, Kamnik, 2002.

18. KRAŠOVEC, Darko. Veliki komentar zakona o delovnih razmerjih s sodno prakso. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2008.
19. KRESAL, Barbara. Pravna ureditev plače. Bonex, Ljubljana, 2001.
20. KRESAL, Barbara, KRESAL ŠOLTES, Katarina, SENČUR PEČEK, Darja. Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2002.
21. MARKOVIĆ, Brana. Politika dohodaka i sindikati. Institut za međunarodni radnički pokret, Beograd, 1972.
22. MAROLT, Gregor. Primerjava modela industrijskih odnosov v Sloveniji in na Danskem. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2005.
23. MEŽNAR, Drago. Temeljno o individualnem in kolektivnem delovnem pravu. Moderna organizacija, Kranj, 1996.
24. MEŽNAR, Drago. Delovno pravo. Založba moderna organizacija, Ljubljana, 2000.
25. MEŽNAR, Drago. Podjetniško pravo. Gospodarski vestnik, Ljubljana, 2000.
26. MEŽNAR, Drago. Delovno pravo z osnovami prava. Založba moderna organizacija, Kranj, 2000.
27. MEŽNAR, Drago, ROUS, Helena. Kako postopati v delovnih razmerjih. Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana, 2005.
28. NOVAK, Mitja, KYOVSKI, Rudi, JURANČIČ, Ilja. Soavtorji: DOBRIN, Tanja, LEDNIK, Viktor, SKLEDAR, Štefan, VODOVNIK, Zvone. Sindikalno pravo. Časopisni zavod, Ur. list RS. Ljubljana, 1992.
29. Pravo. Leksikon Cankarjeve založbe. Cankarjeva založba, Ljubljana, 2003.
30. SEČNIK, Jože. Vloga sindikata v državni upravi. Magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2004.
31. STIPLOVŠEK, Miroslav. Prispevki za zgodovino sindikalnega gibanja na slovenskem od začetkov strokovnega gibanja do enotnih sindikatov Slovenije (1868-1945). Založba Obzorja, Maribor, 1989.
32. ŠINKOVEC, Janez, TRATAR, Boštjan, VERUKI, Peter. Veliki kadrovski priročnik, obrazci za uporabo zakona o delovnih razmerjih v praksi. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2008.

33. ŠKERLAK, Betka. Socialni dialog in načelo prostovoljnosti iz drugega zornega kota, Pravna praksa, 1. september, leto 24/705, št. 33.
34. VAKSELJ, Marko. Naloge, obveznosti in pravice delavskih zaupnikov za varnost in zdravje pri delu. Založniška hiša Primath, Ljubljana, 2004.
35. VODOVNIK, Zvone. Izbrana poglavja delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2000.
36. VODOVNIK, Zvone. Poglavja iz delovnega in socialnega prava. Fakulteta za upravo, Ljubljana, 2003.
37. VODOVNIK, Zvone. Spori v zvezi s kolektivnimi pogodbami – danes in jutri. Pravna praksa. 1995, št. 4, str. 6–7.
38. VODOVNIK, Zvone. Zasnove načel sodelovanja delavcev pri upravljanju v slovenski ureditvi, Podjetje in delo, št. 5, letnik 1993.

## **VIRI**

### PRAVNI VIRI:

Ustava RS. Ur. list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06

Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin 1950. Ur. list RS, mednarodne pogodbe št. 7/94, Ur. list, Ur. list RS, št. 33/99 – EKČP

Evropska konvencija o človekovih pravicah. Ur. list, št. 33/94

Konvencija MOD, št. 87, o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic. Ur. list FLRJ, št. 12/56

Konvencija MOD, št. 98, o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja 1949. Ur. list FLRJ, št. 11/58

Konvencija MOD, št. 135, o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju. Ur. list SFRJ, št. 14/82

Evropska socialna listina. Ur. list RS MP, št. 7/99

Zakon o delovnih razmerjih. Ur. list RS, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08

Zakon o reprezentativnosti sindikatov. Ur. list RS, št. 13/93

Zakon o stavki. Ur. list SFRJ, št. 23/91, Ur. list RS, št. 22/91

Zakon o javnih uslužbencih. Ur. list RS, št. 56/02, 110/02, 2/04, 10/04, 23/05, 35/05, 62/05, 113/05, 21/06, 23/06, 32/06, 62/06, 131/06, 11/07, 33/07, 63/07, 65/08, 69/08

Zakon o kolektivnih pogodbah. Ur. list RS, št. 43/06, 45/08

Zakon o delovnih razmerjih za delavce, ki delajo pri zasebnih delodajalcih. Ur. list SRS št. 41/66, 28/71, 8/72, 30/73, Ur. list RS št. 26/91, 129/04

Zakon o gospodarskih zbornicah. Ur. list RS, št. 60/06, 56/08

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih. Ur. list RS, št. 2/04, 10/04, 45/08

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Ur. list RS, št. 42/93, 61/00, 56/01, 26/07

Pravilnik o evidenci statusov sindikata. Ur. list RS, št. 18/93

Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije dejavnosti. Ur. list RS, št. 34/94, 3/95, 33/95, 15/96, 89/98, 12/99, 2/02

Kolektivna pogodba za zdravnike in zobozdravnike v Republiki Sloveniji  
Ur.l. RS, št. 14/94, 15/94, 22/96, 23/96 – popr., 39/98, 46/98 – popr., 97/00, 60/08

Kolektivna pogodba dejavnosti bank in hranilnic v Republiki Sloveniji  
Ur.l. RS, št. 81/04, 112/04, 71/05

Kolektivna pogodba za javni sektor. Ur. list RS, št. 57/08, 86/08

#### DRUGI VIRI:

1. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije  
URL=[»http://www.sindikat-ks90.si/index.php?p=med\\_dokumenti«](http://www.sindikat-ks90.si/index.php?p=med_dokumenti) 8. 5. 2008
2. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije  
URL=[»http://www.zsss.si/«](http://www.zsss.si/) 15. 5. 2008
3. Seznam registriranih kolektivnih pogodb  
URL=[»http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb/«](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/) 23. 8. 2008
4. Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij  
URL=[»http://www.delavska-participacija.com/«](http://www.delavska-participacija.com/) 2. 10. 2008



## **SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC**

KPJS	Kolektivna pogodba za javni sektor
KSJS	Konfederacija sindikatov javnega sektorja
MOD	Mednarodna organizacija dela
OZN	Organizacija združenih narodov
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZJU	Zakon o javnih uslužbencih
ZKoIP	Zakon o kolektivnih pogodbah
ZSSS	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
ESS	Ekonomski socialni svet
RS	Republika Slovenija

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

Študent Dejan Merlak izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom prof. dr. Zvoneta Vodovnik. Strinjam se z objavo diplome na internetu. Lektor diplomskega dela je OPTIMUS LINGUA, storitve, d.o.o.

V Ljubljani, dne: .....

Podpis: .....