

**KAJ LAHKO
IZGUBIM,
RAZEN
SVOJIH
VERIG?**

*socialni dialog, sindikati &
zakaj je vse to zame pomembno*

Socialni dialog, sindikalizem, kolektivna pogajanja in podobni pojmi se mogoče slišijo nekako tuje, kot da s tabo niso povezani. Na Sindikatu Mladi plus verjamemo v nasprotno in na podlagi našega večletnega dela dobro vemo, da smo mladi tisti, ki se najbolj pogosto soočamo s slabimi pogoji dela, s kršitvami naših delavskih pravic in z izsiljevanjem delodajalcev. Pravijo nam, da nimamo dovolj izkušenj, drugič da smo leni, tretjič, da moramo samo še malo potrpeti, pa bomo dobili vse, kar nam pripada.

Opisana situacija je krivična, v njej pa se bolj pogosto kot ostali znajde mlajša generacija, večina mladih pa je dandanes del skupine delavk in delavcev, ki se jim na kratko reče – prekarci. Gre za vse tiste, ki delamo po oblikah dela, ki ne predstavljajo redne zaposlitve, ko nas vseskozi predstavljajo z ene pogodbe za določen čas na drugo, ko nas silijo da več let delamo po avtorski pogodbi ali pa moramo kupovati študentski status, da lahko še delamo. Za tiste, ki se pogosto samo »selimo« s kratkih obdobjih dela na Zavod za zaposlovanje, pa spet naprej in spet nazaj. V takem začaranem krogu se težko odločimo, da se bomo odselili od doma, težko načrtujemo prihodnost dlje kot do konca meseca, težko živimo samostojno.

Za spreminjanje takih situacij in za izboljšanje delovnih razmer vseh delavk in delavcev se na Sindikatu Mladi plus borimo že dlje časa, a nam je vedno bolj jasno, **da sindikalno gibanje potrebuje še več mladih delavk in delavcev, še več aktivnih in sindikalno organiziranih prekark in prekarcev.** Potrebuje jih v različnih sindikatih, potrebuje jih, da zahtevajo več od samih sindikalnih struktur, pa tudi na delovnem mestu.

Ker te opisano morda zanima, a ne veš točno, kje začeti, smo pripravili brošuro, ki jo imaš v rokah in za katero upamo, da ti bo prišla prav. V njej smo razložili nekaj osnovnih pojmov, ki se tičejo sindikalizma in socialnega dialoga, razjasnili več vprašanj in pripravili nekaj nasvetov.

V brošuri ni vseh vsebin, ki jih morda potrebuješ, zato ti priporočamo, da si dodatne informacije poiščeš na spletnih straneh www.mladiplus.si in www.kazipot.si, ali pa nam pišeš na info@mladiplus.si. Veseli bomo dodatnih vprašanj, komentarjev ali predlogov.

KAJ JE SINDIKAT?

Sindikati so organizacije, ki imajo nalogo izboljšati razmere delavk in delavcev, ohranjati v preteklosti že izборjene pravice ter izbojevati nove. Gre za prostovoljna in interesna delavska združenja z namenom izboljšanja razmer na različnih področjih, kot so plače, število delovnih ur in delovni pogoji ter uveljavljanja vrste ekonomskih in socialnih pravic.

Svoboda združevanja je ena izmed temeljnih pravic delavke ali delavca. Sindikalna svoboda, torej svobodno organiziranje, delovanje sindikatov in včlanjevanje vanje, je predvideno v številnih mednarodnih dokumentih, ki zavezujejo tudi Slovenijo. Ko gre za slovensko zakonodajo, je pravica o sindikalnem združevanju opredeljena že v **Ustavi**, nadalje pa v **Zakonu o reprezentativnosti sindikatov in Zakonu o delovnih razmerjih**, ki določa obveznosti sindikata in delodajalca. Kazenski zakonik predvideva tudi sankcije za kršitve sindikalnih pravic.

Sindikati pri delodajalcu je sindikat, ki združuje delavke in delavce, ki delajo pri določenem delodajalcu. Gre za temeljno obliko organiziranega delovanja članov sindikata. Njegovo organiziranje in delovanje določata status sindikata. Sindikat pri delodajalcu je lahko član sindikata dejavnosti.

Sindikati dejavnosti je sindikat, ki združuje več sindikatov, ki delujejo znotraj podjetij določene dejavnosti. Primeri: Sindikat delavcev trgovine Slovenije, Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije, Sindikat gostinstva in turizma. Sindikat dejavnosti je lahko član sindikalne centrale.

Zveza/konfederacija sindikatov je organizacija, ki združuje sindikate različnih dejavnosti. Primer: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije.

ZAKAJ SE JE POMEMBNO VČLANITI V SINDIKAT?

Ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje je svobodno (Ustava RS, 76. člen)

Svobodno oblikovanje in včlanjevanje v sindikate je ključna človekova pravica, varovana na različnih ravneh, od pravnih aktov na nacionalni ravni do raznih mednarodnih pogodb in konvencij. Pravica je visoko varovana z razlogom, **gre namreč za eno najmočnejših orodij delavk in delavcev**, s katerim lahko ti vplivajo na lastne pogoje dela ter na delovanje delodajalcev.

Delovanje sindikatov temelji na zavedanju, da smo kot posamezniki proti delodajalcem v šibkejšem, nezaščitenem in negotovem položaju. V takih situacijah je dobro, da se spomnimo, da nam sindikati omogočajo večjo varnost, ko imamo na delovnem mestu težave, in ko želimo, da se stvari spremenijo. Sindikati ti lahko svetujejo, kako v kolektivno akcijo prepričati tudi ostale delavke in delavce, lahko ti svetujejo na splošno in ti nudijo pomoč, ko jo potrebuješ.

Na koncu je namreč ključna le ena stvar, in sicer, da smo sindikat – mi vsi. Člani in članice, ki lahko prek sindikatov zahtevamo ne le individualno zaščito, ampak tudi širše naslavljanje tematik, ki se nam zdijo pomembne.

Se ti zdi, da določenih problemov, s katerimi se ti ali tvoji bližnji soočajo vsak dan, sindikati ne naslavlajo? Včlani se v sindikat, uporabi vzvode, ki jih ta omogoča, in ukrepaj!

Zavedajmo se dejstva, da smo si različne pravice, vključno s pravico do sindikalnega organiziranja, morali izboriti in poskrbimo, da se ta ohrani: v času, ko je svoboda sindikalnega delovanja pogosto pod udarom, je aktivno članstvo ključnega pomena!

Anonimno članstvo – če ne želiš, da delodajalec ve, da si član/ica sindikata, obstaja tudi možnost anonimnega članstva. To je uporabno predvsem v primerih, ko delodajalci izvajajo pritiske na delavke in delavce, ki so v sindikatu ali zahtevajo ureditev razmer na delovnem mestu. **A kljub temu, da imaš možnost anonimnega članstva, ne pozabi – članstvo je človekova pravica!**

AMPAK SINDIKATI SO OSTANEK DRUGIH ČASOV, DANES JIH NE POTREBUJEMO VEČ!



Sploh v Sloveniji je značilno, da sindikate in sindikalno organiziranje povezujejo s preteklostjo, s 'prejšnjim sistemom' in podobno. Slišimo lahko, da danes delavskega in sindikalnega boja ne potrebujemo, ker naj bi šlo za zastarelo obliko delovanja.

A že če na hitro vržemo oko na današnjo situacijo pri iskanju zaposlitve in na trgu dela lahko spoznamo, da to nikakor ni res! Ne samo, da je brezposelnost med mladimi še vedno pogost problem, vedno bolj očitne so številne težave, s katerimi se mladi soočamo, ko enkrat začnemo z delom. Dogaja se, da nas delodajalci silijo, da se samozaposlimo, čeprav delamo pri njih stalno (= kršitev!), 'najamejo' nas prek avtorskih in podjemnih pogodb, čeprav delamo pri njih stalno (= kršitev!), ali pa nam vsilijo pogodbo o zaposlitvi za določen čas, čeprav za to ni nobenih razlogov (= kršitev!).

(Več o oblikah dela na strani 15)

Tovrstne in številne druge kršitve naših pravic se dogajajo predvsem zato, ker se jim ne upremo. A vsi dobro vemo, da se je težko izpostaviti in upreti sam. Točno zato je pomembno članstvo v sindikatih! Ne glede na to s kakšno kršitvijo se soočiš na delovnem mestu, je ukrepanje veliko lažje, če za tabo stojijo ostali sodelavci, še bolj pa, če s tabo drži večja organizacija s sredstvi za tvoje pravno varstvo zate in - sindikat.

Sindikati so dandanes pomembni enako kot kdajkoli prej. Ne le na individualni ravni, ko gre za posameznega delavca ali delavko, temveč tudi na ravni posameznega delovnega mesta, napadi na pravice iz dela pa se dogajajo tudi na državni ravni, kjer odgovorni zakonodajajo postopoma spreminjajo v škodo delavkam in delavcem. S

tem, ko se včlanimo v sindikat, damo dotični organizaciji večjo moč, da lahko nasprotuje omenjenim škodljivim spremembam.

Če želimo obdržati delavske pravice – od plačane porodniške odsotnosti, regresa do plačanega dopusta in minimalno zajamčene plače –, se bomo zanje morali tudi boriti, kar velja že od nekdaj!



AMPAK SINDIKATI ZASTOPAJO SAMO REDNO ZAPOSLENE, ZA VSE OSTALE JIM JE VSEENO!

Sindikate pogosto razumemo kot organizacije, ki združujejo in zastopajo samo redno zaposlene delavke in delavce, torej vse tiste, ki delajo po pogodbi o zaposlitvi, po možnosti za nedoločen čas. Takšne razumevanje ni vedno povsem za lase privlečeno, saj je res, da so sindikalne strukture in sindikalne dejavnosti bolj prilagojene delavkam in delavcem, ki delajo po pogodbi o zaposlitvi. Več desetletij so sindikati v Sloveniji zastopali prav take delavce in delavke.

A časi se spreminjajo in z njimi sindikati. Ti se vedno bolj zavedajo, da je treba nujno odpreti svoje vrste tudi za prekarne delavke in delavce, obenem pa prilagoditi aktivnosti spremenjenim razmeram na trgu dela. To pomeni, da zate obstajajo možnosti sindikalnega članstva in sindikalnega delovanja, tudi če nisi redno zaposlen/a!

Če delaš pri enem delodajalcu, a ne prek pogodbe o zaposlitvi (ali pa če delaš prek agencije), preveri kako je s sindikati v podjetju. Če obstajajo, se pozanimaj o njihovem delu in njihovih aktivnostih, da dobiš vtis o tem kaj počnejo in se tako lažje odločiš, če želiš postati član oziroma članica. Tudi če zaenkrat še nimajo članov, ki niso redno zaposleni, lahko to problematiko izpostaviš sindikalnemu zaupniku (več o sindikalnih zaupnikih na strani 17) v podjetju. Morda se še niso srečali s takim primerom in so pripravljeni sprejeti tudi druge delavke in delavce. Tudi če si samozaposlen/a, prijavljen/a na Zavodu RS za zaposlo-

vanje ali pa delaš kot študent/ka, ne pomeni, da v sindikatih zate ni prostora! Obrni se na organizacije, ki združujejo našete skupine in jih povprašaj glede članstva ali aktivnega delovanja znotraj njih.

SINDIKAT MLADI PLUS

Pri Sindikatu Mladi plus se zavzemajo za pravice študentov, dijakov in mladih brezposelnih, posebno pozornost pa posvečajo tudi samozaposlenim, 'avtorcem' in 'podjemcem'. Želijo povezati mlade, jih izobraziti o njihovih pravicah ob vstopu na trg dela, jim nuditi podporo pri iskanju zaposlitve in pomagati reševati probleme, s katerimi se srečujejo.

So nacionalna organizacija, namenjena podpori, informiranju, svetovanju ter ohranjanju in krepitvi pravic mladih na področju izobraževanja, vstopa na trg dela, reševanja težav na trgu dela in raznih neformalnih aktivnosti. Trudijo se postati organizacija, ki bo na zanesljiv, praktičen in učinkovit način združevala mlade in z reševanjem njihovih problemov dejavno pripomogla k trajnemu izboljšanju socialnega in ekonomskega položaja mladih nasploh.

S svojim delovanjem tako poskušajo spodbuditi sistemsko ureditev celovitega položaja mladih. Na državni ravni se aktivno pogajajo pri reševanju problemov in opozarjajo na sproti nastajajoče težave, ki jih je še treba nasloviti. Za lažje in bolj učinkovito odkrivanje in naslavljanje omenjenih problemov večkrat izvajajo tudi različne ankete in samostojne raziskave.

Ker pa so v prvi vrsti sindikat, je njihov najpomembnejši cilj aktivno vključiti čim več mladih v svoje delovanje, da bi skupaj lažje oblikovali predloge, rešitve in aktivnosti za izboljšanje položaja mladih in družbe na splošno.

Delujejo znotraj Svobodnega sindikata Slovenije (SSS), ki je eden izmed članov Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS).

Kontakt: info@mladiplus.si, lahko jim tudi pošlješ sporočilo na FB: Mladi plus

SINDIKAT PREKARCEV

Sindikata prekarcev zastopa vse tiste delavce in delavke, ki se težko prepoznajo v klasičnih zaposlitvah za nedoločen čas, čeprav se prekarnost pojavlja tudi med temi, zato so dobrodošli prav vsi, ki presodijo, da je njihova zaposlitev prekarna ali jim grozi, da zdrsnejo v prekarno razmerje. Dobrodošli torej vsi prekarci, samozaposleni, tisti, ki delajo prek avtorskih in podjemnih pogodb, prek pogodb za določen čas, agencijski delavci in drugi.

Delujejo znotraj Svobodnega sindikata Slovenije (SSS), ki je eden izmed članov Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS).

Kontakt: info@sindikata-prekarcev.si in FB: Sindikat prekarcev



**AMPAK ČE SE VČLANIM V SINDIKAT,
ME BO DELODAJALEC IMEL NA PIKI!**

Pravica do članstva v sindikatu je zapisana v zakonih, slovenski ustavi in mednarodnih pogodbah. Da gre za jasno definirano in varovano pravico je posledica dolgotrajnih bojev proti poskusom omejevanja sindikalnega organiziranja. Kljub vsemu zastraševanja in drugih dejavnosti, ki naj bi delavke in delavce prepričali, naj se ne včlanjujejo v sindikat, ne manjka. A ravno zato je pomembno, da nas članstva ni strah in ne nasedamo poskusom omejevanja naše temeljne delavske pravice.

Če delaš, imaš pravico uveljavljati svoje pravice in interese tudi s članstvom v sindikatu.

Dejstvo je, da so interesi delavk in delavcev pogosto v nasprotju z interesi delodajalcev, a to ne pomeni, da morajo biti delavci tiho. Brez nas tudi delodajalci ne bi imeli ničesar, saj podjetja in druge organizacije brez tistih, ki vsak dan delajo in ustvarjajo na delovnih mestih, ne morejo obstajati.

Leta 2016 smo v Sloveniji dobili prvo pravnomočno sodbo na področju omejevanja sindikalnega organiziranja. Primer kaže, da se da dokazati tovrstne primere in da je ukrepanje smiselno. Taki sodni postopki so dolgotrajni in pogosto naporni, vendar s tem, ko jih pri-
peljemo do konca, gradimo sodno prakso, ki lahko olajša postopke v vseh naslednjih podobnih tožbah.

Če pa delaš v sektorju, v katerem je sindikalna organiziranost res nizka in če veš, da se nad tistimi, ki sploh govorijo o sindikatih, izvaja mobing, imaš tudi možnost anonimnega članstva. To pomeni, da se lahko včlaniš v sindikat brez vednosti delodajalca.

**AMPAK ŽE TAKO IMAM NIZKO
PLAČO, ZATO JE NOČEM DATI ZA
SINDIKALNO ČLANARINO!**



Jasno je, da smo predvsem mladi delavci in delavke tisti, ki imamo nižje plače, po možnosti delamo v oblikah dela, ki minimalnega plačila niti ne zagotavljajo, ali pa nimamo pogodb za nedoločen čas, tako da nas je vedno strah, da ne bomo dobili naslednje pogodbe in zato denar raje privarčujemo za morebitne težke čase. A vendar se moramo zavedati, da je točno članstvo v sindikatu lahko ena izmed varovalk za takrat, ko gredo stvari narobe. Za takrat, ko bi se te delodajalec rad znebil brez utemeljenih razlogov, ko ti noče dati pogodbe o zaposlitvi,


čeprav pri njem delaš za stalno že dlje časa, ko ti ne izplačuje plač in podobno. S tem, ko plačuješ sindikalno članarino, si povečaš lastno varnost v prihodnosti, poleg tega pa sindikatu, ki deluje po načelu solidarnosti, omogočaš da v vmesnem času pomaga drugim članom, ki so se znašli v težavah.

Ravno problem, ki ti je bržkone dobro znan - nizka plača -, je eden tistih, ki jih sindikati lahko kolektivno naslovijo. To pomeni, da lahko, če imate na ravni podjetja ustanovljen reprezentativni sindikat (več o reprezentativnih sindikatih na strani 15), skupaj zahtevate zvišanje plače, se pogajate z delodajalcem ali se celo odločite za druge aktivnosti, da bi dosegli svoj cilj, na primer za stavko. Organizirani delavci in delavke – in z njimi sindikati – so tisti, ki so izborili pravice, kot je minimalna plača, in tudi tisti, ki lahko ponudijo moč in strategijo zahtevati več!

SINDIKALNA ČLANARINA

Sindikalna članarina je temelj solidarnostnega delovanja sindikatov, kar pomeni, da jo vsi člani in članice redno plačujejo zato, da lahko zagotovijo varnost za kateregakoli posameznega člana ali članico, ko ta potrebuje zaščito. Najbolj pogosta pri tem je pravna pomoč različnih oblik – od svetovanja, do mediacije in, če je treba, zasopanja na sodišču. Pravnice in pravniki pogosto delujejo na ravni zvez sindikatov, ki jim sindikati člani s tem namenom namenijo del sredstev, pridobljenih s članarinami. Tak način delovanja pomeni, da imajo tudi manjši sindikati možnost zagotavljanja pomoči svojim članom in članicam.

Poleg tega najbolj osnovnega razloga za obstoj sindikalnih članarin je pomembna tudi podpora različnim aktivnostim sindikata, ki jih ta izvaja za zagovarjanje interesov delavk in delavcev v razmerju do delodajalcev in vlade, in za informiranje tako svojega članstva kot širše javnosti. S tem, ko ima sindikat neodvisnen vir financiranja, lahko zagotovi delovanje, ki je v interesu delavk in delavcev in ne katerekoli druge osebe ali organizacije.



**AMPAK SINDIKALISTI SE BRIGAJO
SAMO ZA SVOJO KORIST IN NE ZA
ČLANSTVO!**

Pogosto se dogaja, da se razprava o sindikatih v Sloveniji vrtili le okrog nekaj posameznikov, ki predstavljajo določene sindikalne centrale in so bolj prisotni v medijih. V takih primerih se ti morda zazdi, da so sindikalizem ljudje na funkcijah, ki se pojavljajo na televiziji, zato sindikati pravzaprav nimajo zveze s tabo.

Sindikalna realnost je precej drugačna od tega in poteka na različnih ravneh – ne le na državni ravni, na kateri se odvijajo pogajanja o delovnopравни zakonodaji, pri katerih lahko sindikate zasledimo tudi v medijih. Veliko širša in morda bolj zanimiva je vsakodnevna realnost sindikatov in sindikalnega dela na ravni sindikalnih central in podjetij – to pa so področja, na katerih lahko v sindikate enostavno vstopiš tudi ti.

Sindikalizem niso samo vodilne, javno vidne figure, sindikalizem smo predvsem vsi člani in članice, vsi sindikalni zaupniki in zaupnice, sindikalni pravniki in pravnice. Prav na tej ravni poteka velik del sindikalnega dela, na primer, ko gre za vsakodnevno pomoč članom, zastopanje v sodnih sporih, za podporo pri pogajanjih z delodajalci in podobno. Čeprav tovrstno delo ni pogosto predstavljeno v medijih in o njem ne slišimo veliko, to ne pomeni, da ne obstaja. Vedno se lahko pozanimaš pri sindikatih, kakšno delo opravljajo, kako pomagajo svojim članom, in tudi, ali se jim lahko pridružiš.

Seveda so in vedno bodo obstajali tudi sindikati, ki ne delujejo v korist članstva (več o rumenih sindikatih na strani 17) oziroma pri tem niso dovolj aktivni. Če se znajdeš v takem sindikatu, jasno povej, kaj te moti, spodbudi razpravo med članstvom in poskusi spremeniti razmere. Ugotovi, ali druge člane motijo podobne nepravilnosti, poveži se z njimi in zahtevaj(te) spremembe!



AMPAK SINDIKATI NIKOLI NIČ NE SPREMENIJO!

Sindikalno delo poteka na različnih ravneh, kar pomeni, da se sindikalistke in sindikalisti, sindikati kot organizacije in tudi posamezni člani ter članice soočajo z različnimi izzivi in načini delovanja. V medijih je najbolj prisotno delovanje sindikatov na nacionalni ravni, torej pri pogajanjih, ki se tičejo delovnopravne zakonodaje. Čeprav je ta raven sindikalnega delovanja izjemno pomembna, je nujno tudi, da se osredotočimo na sindikalizem na ravni podjetij in drugih organizacij ter na posamezne člane in članice.

Prav tu poteka večina sindikalnega dela in prav tu ti sindikati lahko najbolj pomagajo. Gre za raven, ki zajema nudenje svetovanja in pomoči članom in članicam sindikata, zagotavljanje pravnega varstva in sodelovanje pri pogajanjih z delodajalci. Uspehov je na tej ravni ogromno – veliko pravic je v preteklosti že bilo ohranjenih, veliko nepravilnih odpovedi preprečenih in veliko plač zvišanih, prav zaradi sindikalnega članstva in delovanja sindikatov na ravni podjetij in drugih organizacij. Tu so rezultati sindikalnega organiziranja najbolj jasni, obenem pa gre tudi za področje, na katerem lahko kot člani oziroma članice največ spremenimo, tako na delovnem mestu kot tudi širše v sindikatu. Lahko izrazimo željo po tem, da bi bili sindikalni zaupniki in tako dobimo stik s sindikalno centralo, lahko predlagamo konkretne ideje za zahteve ali akcije znotraj podjetja, če pa sindikat ima posebne odbore (na primer za mlade) se jim lahko priključimo in tam zastopamo na primer pravice mladih.

Delovanje in moč sindikatov na drugih ravneh, predvsem na prej omenjeni nacionalni ravni pa je, čeprav se zdi veliko bolj oddaljeno ali celo nedosegljivo, v veliki meri odvisno od tvojega in mojega članstva. Sindikalne centrale (več o sindikalnih centralah na strani 2) se lahko z združenji delodajalcev in vlado za ohranitev in izboljšanje pravic iz dela pogajajo le, če imajo za sabo številno članstvo. Samo, če lahko povedo, da se za pravice pogajajo v imenu velikega števila delavk in delavcev in če lahko zagrozijo, da bodo ti isti delavci in delavke v primeru neuspešnih pogajanj ukrepali – množično, s protesti ali stavko.

SINDIKALNI SLOVARČEK

AGENCIJSKO DELO

Delavke in delavci, ki delajo prek agencije, so zaposleni – delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Pri tem je agencija delavčev delodajalec, kljub temu da delavec vsakodnevno delo dejansko opravlja pri drugem delodajalcu, ki ima z agencijo sklenjeno pogodbo o posredovanju delavk in delavcev.

Formalnopravno je agencijski delavec, kar se tiče pravic iz dela (plača, odmor, dopust itd.), izenačen z drugimi delavci, ki so zaposleni pri delodajalcu.

Agencija je tista, ki posamezniku izplačuje plačo in tista, ki ga lahko odpusti (potem, ko uporabnik odpove sodelovanje z delavcem in če po šestih mesecih *čakanja na delo* delavcu agencija ne najde novega dela). Uporabnik agenciji za izvajanje te storitve – napotitve delavcev – poleg delavčeve plače agenciji plača še dodatno provizijo. To pomeni, da je agencijski delavec dražji kot redno zaposlen delavec za nedoločen čas. Edina prednost za naročnika je seveda izjemna fleksibilnost napotnega delavca, ki ga lahko kadarkoli in brez kakršnikoli problemov odslovi.

Od zadnje spremembe zakonodaje na tem področju so agencije, ki želijo dobiti licenco za opravljanje dela, izpostavljene večji regulaciji. Tako morajo na primer zagotoviti bančno garancijo v vrednosti 30 000€, proti njim pa v zadnjih dveh letih ne sme biti pravnomočno izrečena globa zaradi kršitve delovnopравnih predpisov.

Napoteni delavec ima nizko socialno varnost, saj ga uporabnik lahko kadarkoli odslovi, poleg tega pa se v praksi velikokrat dogaja, da zaposlitvene agencije in uporabniki storitev ne upoštevajo zakonskih predpisov in napotene delavce obravnavajo slabše kot druge zaposlene.

DOSTOJNO DELO

Najti je mogoče različne definicije dostojnega dela, a najbolj praktičen način za razumevanje koncepta je analiza različnih značilnosti, ki jih delo ima. Prav te značilnosti so tiste, zaradi katerih je določeno delo lahko bolj dostojno ali bolj prekarno.

Plačilo: Dostojno plačilo je tisto, ki naj bi posamezniku zagotavljalo več kot zgolj minimalno preživetje ozirom več kot zmožnost vsak mesec samo plačati položnice za najbolj osnovne stroške. Med drugim na primer tudi to, da ima delavec ali delavka možnost dodatnega izobraževanja, da lahko preživlja lastne otroke, da gre lahko na dopust in podobno. Vse to naj bi delavcu oziroma delavki omogočila že minimalna plača, kar pa se pogosto ne zgodi. V Sloveniji minimalna plača osebi, ki živi sama, omogoča življenje nad pragom revščine, kar je znotraj držav EU redkost.

Varnost: Element varnosti lahko opišemo kot zmožnost načrtovanja lastne prihodnosti in življenja dlje kot zgolj za obdobje enega meseca. Odsotnost elementa varnosti pogosto pomeni velike pritiske na mentalno zdravje posameznikov in posameznic ter se zelo pogosto pojavlja v sektorju vzgoje in izobraževanja, za katerega je veriženje pogodb o zaposlitvi za določen čas zelo tipično. Prav tu lahko opazimo, da pogodba o zaposlitvi za določen čas ne predstavlja nujno dostojnega dela, sploh ko gre za kopičenje omenjenih vrst pogodb, kar za delavke in delavce lahko predstavlja stres in negotovost.

Plačilo: Dostojno plačilo je tisto, ki naj bi posamezniku zagotavljalo več kot zgolj minimalno preživetje ozirom več kot zmožnost vsak mesec samo plačati položnice za najbolj osnovne stroške. Med drugim na primer tudi to, da ima delavec ali delavka možnost dodatnega izobraževanja, da lahko preživlja lastne otroke, da gre lahko na dopust in podobno. Vse to naj bi delavcu oziroma delavki omogočila že minimalna plača, kar pa se pogosto ne zgodi. V Sloveniji minimalna plača osebi, ki živi sama, omogoča življenje nad pragom revščine, kar je znotraj držav EU redkost.

Socialna zaščita: V Sloveniji na področju socialne varnosti, zdravstvenega in pokojninskega sistema velja načelo solidarnosti, kar pomeni, da celoten sistem temelji na tem, da tisti ki delajo, vplaču-

jejo prispevke v blagajno, in kadar je treba, iz nje dobijo določene pravice. Prekarne oblike dela ta sistem rušijo, saj prekarne delavke in delavci oziroma njihovi naročniki v sisteme socialne varnosti vplačujejo manj, kot bi pri redni zaposlitvi, poleg tega pa gre za delavke in delavce, ki so upravičeni do manjšega obsega pravic.

Pravica do organiziranja: Da je delo dostojno, mora biti delavkam in delavcev zagotovljena pravica do organiziranja. Značilnosti prekarnega dela – nestalnost, odsotnost jasnega kolektiva, nepovezanost delavk in delavcev – so tiste, ki samo organiziranje močno omejujejo. Dejstvo je, da tako imenovani tradicionalni sindikati – ki včlanjujejo predvsem redno zaposlene – ne pristopajo aktivno k prekarim delavcem in jim pogosto ne nudijo posebej zanje prilagojene sindikalne pomoči, kar seveda vpliva na nizko organiziranost prekarne delavce. Sindikati morajo, če želijo vplivati na to, da bo delo v večji meri dostojno, aktivno začeti naslavljati organiziranje prekarne delavk in delavcev.

KOLEKTIVNA POGODBA

Kolektivna pogodba je dokument, ki ureja pogoje dela v določenem podjetju oziroma na določenem delovnem mestu. Določa pravice in dolžnosti delavk in delavcev ter delodajalcev. Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma združenja sindikatov, ki zastopajo interese delavk in delavcev ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev, ki zastopajo interese kapitala oziroma delodajalcev.

V okviru kolektivne pogodbe se je mogoče dogovoriti le za pravice, ki so za delavke in delavce ugodnejše, kot jih že določa zakon. Pogoste določbe kolektivnih pogodb se tičejo dodatnih dni letnega dopusta, možnosti usklajevanja družinskega in poklicnega življenja, pripravištev in podobno. V kolektivni pogodbi so določeni tudi pogoji delovanja sindikata in način določitve števila sindikalnih zaupnikov, ki uživajo posebno varstvo v podjetju.

Če kolektivno pogodbo sklene reprezentativni sindikat, veljajo določila pogodbe za vse delavce pri delodajalcu, za katerega velja ta kolektivna pogodba. Če pa jo sklene sindikat, ki ni reprezentativen, se lahko dogovarja le za pravice delavcev, ki so člani sindikata.

OBLIKE DELA

Osnovna oblika dela v Sloveniji je zaposlitev za nedoločen čas. Vse druge oblike dela, vključno z zaposlitvijo za določen čas, naj bi bile uporabljene v izjemnih primerih. Kljub temu postajajo vedno bolj pogoste, neredko se zgodi, da jih uporabljajo takrat, ko zakon sicer predvideva zaposlitev za nedoločen čas. (več o sindikalnih centralah na strani 2)

- nekaterih sodelavcev zaradi strahu pred mladimi;
- slab zaslužek-težko se odločijo še za članarino;
- zaposlovanje za določen čas.;
- slaba plačila, napredovanja, nagrajevanja za trud;
- podaljševanje pogodb o delu za določen čas, tudi kršitve s strani delodajalca.

Oblike dela, s katerimi se mladi pogosto soočamo, so:

- zaposlitev za določen čas;
- delo po avtorski pogodbi;
- delo po podjemni pogodbi;
- osebno dopolnilno delo;
- samozaposlitev;
- študentsko delo.

Vsaka od naštetih oblik dela ima jasno določen namen in primeren način uporabe. Za več informacij o različnih oblikah dela, primerih, ko naj bi se jih uporabljalo in pravicah, ki ti pri njih pripadajo, se lahko obrneš na Sindikat Mladi plus info@mladiplus.si.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT

Po **Zakonu o reprezentativnosti sindikatov** so reprezentativni sindikati tisti, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti;

- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev;
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev;
- se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili Zakona o reprezentativnosti sindikatov.

Reprezentativne zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev so tiste, v katere je včlanjenih najmanj 10 odstotkov delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica.

V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države.

V panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti je reprezentativen tudi tisti sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo iz prejšnjega odstavka, če je vanj včlanjenih najmanj 15 odstotkov delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti. Pod pogoji iz prejšnjega odstavka je reprezentativen tudi sindikat v organizaciji.

Reprezentativno sindikati sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev (na primer v Ekonomsko socialnem svetu) in sklepajo kolektivne pogodbe na ravni dejavnosti ali na ravni podjetja.

Vsi sindikati, ne glede na reprezentativnost, se lahko na željo delavke ali delavca vključijo v postopke, ko gre za odločanje o individualnih pravicah določene osebe – na primer s pomočjo pri pogajanjih o odpovedi.

Sindikat s članstvom, zaposlenem pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki bo pred delodajalcem zastopal člane in članice.

RUMENI SINDIKAT

T. i. rumeni sindikat je delavska organizacija oziroma sindikat, katerega **delovanje je pod vplivom delodajalca ali vlade**. Za rumene sindikate veljajo organizacije brez demokratično izvoljenega vodstva, nad katerimi delodajalec oziroma vlada izvaja določeno obliko nadzora ter vpliva na njihovo delo. **To pomeni, da delovanje tovrstnih sindikatov ni avtonomno in neodvisno, obenem pa ne delujejo v interesu svojih članov.**

Poleg tega so 'rumeni sindikati' v nasprotju z mednarodno delavsko zakonodajo. Mednarodna organizacija dela (ILO/MOD) namreč jasno določa pravico do avtonomnosti in neodvisnosti sindikatov in omejuje oziroma prepoveduje pojav rumenih sindikatov s konvencijo o Pravici do organiziranja in kolektivnega pogajanja iz leta 1949.

SINDIKALNI ZAUPNIK

Sindikalni zaupnik ali sindikalna zaupnica je oseba, ki **zastopa interese delavk in delavcev ali članov sindikata pri delodajalcu**. Sindikalni zaupnik ima pravico in dolžnost, da zagotavlja in varuje pravice in interese članov in članic, ki jih predstavlja.

Sindikat, ki ima člane zaposlene pri določenem delodajalcu, lahko imenuje ali izvoli sindikalnega zaupnika, ki ga bo zastopal pri delodajalcu. Če zaupnik ni določen, zastopa sindikat njegov predsednik. Sindikat mora obvestiti delodajalca o imenovanju oziroma izvolitvi sindikalnega zaupnika. Sindikalni zaupnik ima pravico zagotavljati in varovati pravice in interese članov sindikata pri delodajalcu. Sindikalni zaupnik mora izvajati sindikalno dejavnost v času in na način, ki ne zmanjšuje učinkovitosti poslovanja delodajalca.

V prvi vrsti je treba izpostaviti, da sindikalni zaupniki uživajo posebno varstvo pred odpovedjo, ki traja ves čas funkcije in še eno leto po prenehanju. **Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo tovrstno varstvo, ni prepuščeno poljubni odločitvi sindikatov, temveč je določeno v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma med delodajalcem in sindikatom.** Poleg navedenega sindikalnemu

zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega oziroma odškodninskega postopka in ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj v primerjavi z drugimi zaposlenimi.

ZAPOSILITEV/DELOVNO RAZMERJE

Oseba je zaposlena oziroma v delovnem razmerju, kadar dela na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Pogodbo o zaposlitvi uporabljamo za delo, ki poteka dlje časa, stalno, z navodili delavcu za delo in podobno. **Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je osnovna oblika dela v Sloveniji, vse ostalo naj bi bilo izjema.**

Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za določen čas, a samo če obstaja za to predviden razlog:

- izvrševanje dela, ki po svoji naravi traja določen čas,
- nadomeščanje začasno odsotnega delavca,
- začasno povečan obseg dela,
- opravljanje sezonskega dela,
- delavca, ki sklene pogodbo o zaposlitvi za določen čas zaradi priprave na delo, usposabljanja ali izpopolnjevanja za delo, oziroma izobraževanja,
- opravljanje javnih del oziroma vključitev v ukrepe aktivne politike zaposlovanja v skladu z zakonom,
- pripravo oziroma izvedbo dela, ki je projektno organizirano,
- delo, potrebno v času uvajanja novih programov, nove tehnologije ter drugih tehničnih in tehnoloških izboljšav delovnega procesa ali zaradi usposabljanja delavcev,
- predajo dela,
- voljene in imenovane funkcionarje oziroma druge delavce, ki so vezani na mandat organa ali funkcionarja v lokalnih skupnostih, političnih strankah, sindikatih, zbornicah, društvih in njihovih zvezah,
- druge primere, ki jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba na ravni dejavnosti.

Pogodba o zaposlitvi se (za določen ali za nedoločen čas) lahko sklene tudi s **skrajšanim delovnim časom**, kar pomeni, daje sklenjena za manj kot 40 ur tedensko.

To, ali je oseba zaposlena ali ne, presojava (če ne obstaja pogodba o zaposlitvi) na podlagi elementov delovnega razmerja. Ko ima delo osebe spodaj naštetih elemente, to pomeni, da je oseba v delovnem razmerju in bi torej morala opravljati delo po pogodbi o zaposlitvi.

Spodaj so navedeni elementi delovnega razmerja, določeni v Zakonu o delovnih razmerjih. V oklepajih je zapisana dodatna razlaga, kaj ti elementi pomenijo. Kljub temu, da so jasno določeni, pa je dobro vedeti, da o obstoju delovnega razmerja v primeru prijave kršitve na Inšpektorat RS za delo odgovorni odločajo za vsak primer posebej, v okviru katerega preučijo zbrane dokaze.

ELEMENTI DELOVNEGA RAZMERJA:

- Delavka ali delavec delo opravlja prostovoljno (= ne gre za suženjstvo);
- Delo poteka v organiziranem delovnem procesu delodajalca (= delo, ki ga opravljaš, je povezano z določenim delovnim mestom, ki ga delodajalec v svojem podjetju potrebuje stalno);
- Delo se opravlja za plačilo;
- Delavka ali delavec delo opravlja osebno (= zate ga ne opravlja druga oseba, ki bi jo plačeval);
- Delo se opravlja nepretrgano (delaš dlje časa, na primer več mesecev, vsak teden);
- Delo poteka po navodilih in pod nadzorom delodajalca (= imaš šefa).

Pomembno je, da poznaš elemente delovnega razmerja, saj **včasih delodajalci, sploh mladim, za katere predvidevajo, da ne poznajo svojih pravic, kljub prisotnosti omenjenih elementov ne ponudijo pogodbe o zaposlitvi**. Namesto tega nas poskušajo prepričati, da si še malo podaljšamo status študenta, da odpremo s.p. in podobno. Zapomni si – kadar obstajajo zgoraj naštetih elementi, moraš ime-

ti pogodbo o zaposlitvi. **S tem, ko delodajalec tvoje delo prestavi v drugo obliko pogodbe, se izogne določenim stroškom za tvojo socialno varnost.** To se ti morda na kratek rok niti ne zdi posebej sporno, vendar so razlike vidne kasneje – na primer ko ugotoviš, da nimaš pravice do plačane bolniške, regresa, dopusta, da se ti obeta nižja pokojnina in podobno. Če se ti zdi, da delodajalec nadomešča redno delovno razmerje z drugimi – za delavca ali delavko prekarnimi – oblikami dela, se pozanimaj s pomočjo sindikata ali Inšpektorata RS za delo, ali stvar dejansko drži in kako lahko ukrepaš.

Sindikata Mladi plus že dlje časa izvaja akcijo Stop kršitvam – za dostojno delo!, v okviru katere zbira primere zaposlitvenih oglasov, iz katerih je mogoče razbrati različne kršitve. Več informacij je dostopnih na Facebook strani Sindikata Mladi plus.

SOCIALNI DIALOG – KAJ JE TO? KJE POTEKA? LAHKO V NJEM SODELUJEM?

Socialni dialog je proces, pri katerem gre za **dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami**. Cilj dialoga je, da predstavniki različnih interesov dosežejo skupni dogovor v korist celotne družbe. Gre za pogajanja o pogojih dela, socialne varnosti in podobno, ki potekajo na različnih ravneh, od posameznih delodajalcev do nacionalne ravni.

SOCIALNI PARTNERJI

so predstavniki interesnih skupin, in sicer:

- dela: delavci in sindikati;
- kapitala: delodajalci in različna združenja delodajalcev (zbornice);
- vlade.

Socialni dialog je lahko bipartiten ali tripartiten. **Bipartiten socialni dialog** poteka med sindikati in delodajalci, **tripartiten** pa med sindikati, delodajalci in državo oziroma vlado. Pomembno je izpostaviti, da je socialni dialog med sindikati javnega sektorja in vlado bipartiten, saj v tem primeru vlada predstavlja delodajalca.

Mladi in prekarni delavci ter delavke smo redko del socialnega dialoga, kar pomeni, da je o težavah, ki nas lahko doletijo na delovnem mestu, manj govora. Tako socialni dialog pogosto poteka o temah, ki so relevantne za na primer redno zaposlene, ne pa tudi za študente, agencijske delavce in podobno. **Ker so delavske pravice pomembne za življenja vseh, ki opravljamo kakršnokoli delo, je pomembno, da smo del socialnega dialoga, s katerim odločamo o omenjenih pravicah!** Najlažji način za sodelovanje v socialnem dialogu je članstvo v sindikatu, ki je aktiven znotraj podjetja, v katerem delaš. Tako lahko probleme, s katerimi se soočaš, predstaviš drugim članom in članicam in odpreš razpravo o tem, kaj lahko skupaj storite za izboljšanje situacije vseh.

Kaj storiti, ko socialni dialog ni dovolj?

Včasih s socialnim dialogom ne dosežemo ciljev, ki jih sindikat želi

doseči. V takih primerih se lahko članstvo odloči za druge načine delovanja, od katerih sta najbolj pogosta:

- **Demonstracija**

Demonstracija je oblika političnega pritiska na oblast, ki je lahko organizirana proti določenemu delodajalcu, lahko pa ima tudi širše cilje. Gre za aktivnost, s katero poskušamo vplivati tudi na javno mnenje. Najbolj učinkovite so množične demonstracije, s katerimi uspemo združiti različne skupine prebivalstva – na primer delavce, brezposelne, študente, upokojujence in podobno.

- **Stavka**

Stavka je oblika delavskega boja, s katero lahko delavci izrazijo nezadovoljstvo s svojim ekonomskim položajem. Gre za organiziran in vnaprej napovedan upor delavcev proti delodajalcem, ki ga delavstvo naprej napove. Stavka pomeni prekinitev delovnega procesa za dosego določenega cilja – na primer za zvišanje plač. Moč stavke je v tem, da delodajalcu povzroči škodo (ker delovni proces ne poteka, je na primer zaustavljena tudi proizvodnja v določenem podjetju).

Ampak kaj če mi v podjetju, v katerem delam, sindikat ni všeč?

Razlogov, zakaj ti sindikat, ki deluje v podjetju ni všeč oziroma blizu, je lahko več. Morda se ti zdi, da ne zastopa interesov svojih članov in članic, mogoče te moti vodstvo, lahko se celo zgodi, da te sindikat ne sprejme, ker nisi redno zaposlen/a ali pa ker delaš prek agencije.

Tvoje ravnanje v omenjeni situaciji je prav tako odvisno od več dejavnikov: ali tudi tvojim sodelavkam in sodelavcem obstoječi sindikat ni všeč? Je vodstvo sindikata pripravljeno poslušati tvoje predloge in kritike? Ali pa sindikat morda celo sodeluje z delodajalcem na škodo delavk in delavcev? (več o rumenih sindikatih na strani 17) Morda ti bosta pri razmisleku o morebitnem ukrepanju pomagala naslednja koraka:

1. Oцени, ali je mogoče pristopiti do obstoječega sindikata in odgovornim predstaviti tvoj pogled na njegovo delovanje. Če je odgovor pritrdilen, poskusi s pogovorom. Morda so tvoji komentarji nekaj, na kar pri sindikatu do sedaj še niso pomislili in bodo veseli tvojega

doprinosa. Učinkovitost tovrstnega pogovora bo najverjetneje večja, če vas je v kolektivu več s podobnimi pomisleki. Če je situacija dejansko taka, pristopite do sindikata skupaj – tudi v tem primeru velja sindikalno načelo, da smo skupaj močnejši. Če si s pogovorom uspel/a dobiti pozitiven odziv in verjameš, da lahko z aktivnim članstvom pripomoreš k boljšemu delovanju sindikata, se vanj včlani in ga spreminjaj od znotraj. Če pogovor ni bil uspešen, pride v poštev točka 2.

2. Pogovor z odgovornimi pri obstoječem sindikatu ni prinesel uspeha. V tem primeru se lahko odločiš za včlanitev v drug sindikat – ne pozabi, da sindikati delujejo na različnih ravneh (več o različnih ravneh na strani 2). To pomeni, da lahko v primeru nestrinjanja z delovanjem sindikata, ki je aktiven na ravni podjetja, poiščeš druge sindikate, ki organizirajo delavce in delavke v tvoji dejavnosti in se včlaniš k njim. Tudi na tak način lahko pridobiš različne članske ugodnosti (na primer pravno zastopstvo). Če v tvojem kolektivu obstaja več posameznikov ali posameznic, ki so v podobni situaciji kot ti, lahko skupaj razmislite o ustanovitvi sindikata na ravni podjetja, ki bo konkurenčen že obstoječemu sindikatu. Za tovrstne aktivnosti priporočamo, da se posvetujete z enim od sindikatov, ki deluje v vaši dejavnosti ali s sindikalno centralo, da vam pri tem pomaga.



NE POZABI

To, da imamo delavske in socialne pravice, ni samoumevno. Gre za pravice, ki so rezultat dolgoletnih sindikalnih bojev. Samo z nadaljnji prizadevanji bomo ohranili pravice, ki jih že imamo in si izborili nove.

Tudi če se ti zdi, da sam/a ne moreš ničesar spremeniti nič, ne obupaj. Poveži se s somišljeniki in zahtevaj več.

Skupaj smo močnejši!



