

V Ljubljani 9. maja 2011



PROJEKT »KREPITEV SOCIALNEGA DIALOGA PREKO ORGANIZACIJ SOCIALNIH PARTNERJEV«

POGOJI ZA SINDIKALNO DELOVANJE

POROČILO 2. SKUPINE PROMOTORJEV

V okviru projekta »Krepitev socialnega dialoga preko organizacij socialnih partnerjev« je v Ljubljani 5. maja 2011 potekala predstavitev »izdelkov« posameznih skupin promotorjev. V skupini, ki sem jo zastopal jaz, so pri pripravi izdelka z naslovom **Pogodba o pogojih za delo sindikata v podjetju**, sodelovale naslednje promotorke in promotorji; BEGIĆ Mirsad, FRAJNKOVIČ Boris, ILJAŠ Igor, KOS Sonja, FINK Polona (GZS), ROŠER Bojan, ŠTRAJHAR Nina, URBANČ Marjan, HERNČIČ Zlatko-vodja in ŽIVKOVIČ-VULIČ Višnja (GZS).

Izobraževanje je potekalo v prostorih Doma sindikatov, Dalmatinova 4, Ljubljana od 10:00 do 15:00 ure.

Kratko pojasnilo teme oz. vsebine naloge

- Tema, ki smo jo izbrali, so pisni pogoji za delovanje sindikata v družbi.
- Naš izdelek nosi naslov »Pogodba o pogojih za delo sindikata v družbi«.
- Vzorec pogodbe temelji na resničnih izhodiščih ter podatkih.
- Pripravljen je bil za konkretno podjetje oz. sindikat v njem in je zdaj že »preizkušen« v praksi. Tako je dejansko uporaben tudi za druga podjetja.
- Izdelek, ki je praksi zaživel, je bil predan v pisni obliki vsem prisotnim in obenem predstavljen z mojo ustno predstavitevjo na skupnem srečanju.
- Vzorec pogodbe, kot smo ga skupaj pripravili v skupini 2. je že nekaj časa objavljen na spletni strani socialnega dialoga
- Prisotni so z odobravanjem in zelo aktivno pozdravili našo skupno rešitev in tudi z nekaj dodatnimi vprašanji poživili razpravo, kar je gotovo dobra popotnica za naš projekt.

V svoji predstavitvi sem predvsem poudaril naslednje:

- Naš izdelek je dejansko namenjen praktični uporabi v vseh podjetjih, kjer deluje sindikat in želite partnerja utrditi položaj obeh strani!
- Rešitev nima namena vsiljevati »nadstandardnih« pogojev za delo sindikata, pač pa le opomniti na izjemen pomen organiziranega delovanja delavcev, ki ga priznavajo mednarodna, evropska in slovenska zakonodaja.
- Namen dokumenta je predvsem v tem, da so tako za delodajalčevo stran v socialnem dialogu, kot tudi stran delavskih predstavnikov, na enem mestu, v strnjeni obliki, skoraj vsi ključni poudarki delovanja sindikata v podjetju. To pa je eden temeljnih pogojev za uspešen socialni dialog v podjetju. V dokumentu / pogodbi, ki sta ga dejansko prostovoljno popravili in pripravili obe partnerski strani, se najde večino odgovorov na vprašanja, kako naj deluje sindikat v podjetju, da ne bo samo enakopraven, pač pa tudi čim manj moteč faktor za uspešen delovni proces. To dejstvo je gotovo v interesu dobrega in osveščenega delodajalca,

ki upošteva različne interese zaposlenih. Med drugim tudi tak interes, da so organizirani v sindikatu.

- Lahko pa trdim, da se s podpisom v prav ničemer ne zmanjšujeta, ne vloga, ne pomen sindikata kot legitimnega predstavnika delavcev v podjetju. Pogodba tako služi tudi kot priročnik in opomnik za obe strani v dialogu. Opozarja nas na tiste meje, ki jih v duhu dobrega socialnega dialoga ne smemo prestopiti. Že osnovne norme delovanja sindikatov jasno opredeljujejo dolžnost delavskih predstavnikov, da se držijo lastnih načel organiziranega delovanja, kot tudi pravne regulative. To velja seveda tudi za delodajalsko stran.
- V pogodbi so zato zajete in poudarjene predvsem zakonske podlage za delo sindikata in glavna poglavja, med drugim:
 - UPORABA IN VELJAVNOST DOLOČIL POGODBE
 - PRAVICE IN DOLŽNOSTI DELODAJALCA IN SINDIKATA
 - Sodelovanje sindikata pri odločanju o pravicah in dolžnostih delavcev
 - Položaj in delovanje sindikalnega zaupnika
 - Imuniteta sindikalnega zaupnika
 - Materialni pogoji za delo sindikata

Namesto zaključka

Pri predstavitvi v podjetju Herz iz Šmartnega sem vodstvu podjetja (ob prisotnosti članov izvršnega odbora sindikata) pri utemeljevanju razlogov, zakaj naj bi prav pri njih podpisali tako pogodbo, uporabil naslednje argumente. *(Pogodbo je delodajalec dejansko podpisal takoj po letošnjih prvomajskih praznikih!)*

»Dobra in uspešna podjetja, so iz mojih dolgoletnih izkušenj, praviloma tista, ki delavskim predstavnikom omogočajo, da brez težav opravljajo sindikalno delo in izvajajo enakopraven socialni dialog. Tak odnos do delavskih predstavnikov, je praviloma koristna in nujna popotnica k izboljšanju morda načetih odnosov v podjetju. Lahko pa je tudi dober obet za boljšo povezanost vseh deležnikov podjetja.

*Tak sporazum ali stanje odnosov v podjetju, kot tudi lahko rečemo, je v nekaterih evropskih državah priznan kot standard »obnašanja« in zato eno od jamstev pri zunanji presoji sposobnosti podjetja kot dobavitelja, da bo izpolnil naročilo kupca. To je seveda prvi interes vsakega kupca, da je naročilo skladno z njegovimi zahtevami, ki navadno obsegajo rok, kakovost in tudi ceno. V standardih kakovosti po **ISO 9001**, s katerimi sem v preteklosti imel veliko opraviti, se s stališča potencialnih kupcev obravnava podjetje kot bolj stabilno in zaupanja vredno, če le to lahko dokaže, da ima v notranjih odnosih v podjetju tudi sindikat za enakovrednega partnerja. Torej ni pričakovati morebitnih večjih pretresov, kot posledice delavskega nezadovoljstva in s tem motenj pri izpolnitvi zahtev kupcev. To pa v teh časih ni majhna vrednost in je lahko eden od pogojev za obetavno poslovno sodelovanje v prihodnje.«*

Poročilo za 2. skupino napisal:

Zlatko Hernčič

promotor socialnega dialoga