

ORGANIZIRANJE NA DELOVNEM MESTU Zakaj in kako?

Celje, 12. 10. 2021

Organizacijsko-raziskovalni kolektiv:

So-raziskovanje in delavsko organiziranje v treh panogah:

- Maloprodaja (Lidl, Spar, Tuš)
- Skrbstvo in zdravstvo (domovi za ostarele, privatni dializni centri, osebna asistenca)
- Vzgoja in izobraževanju (raziskava o položaju mladih)

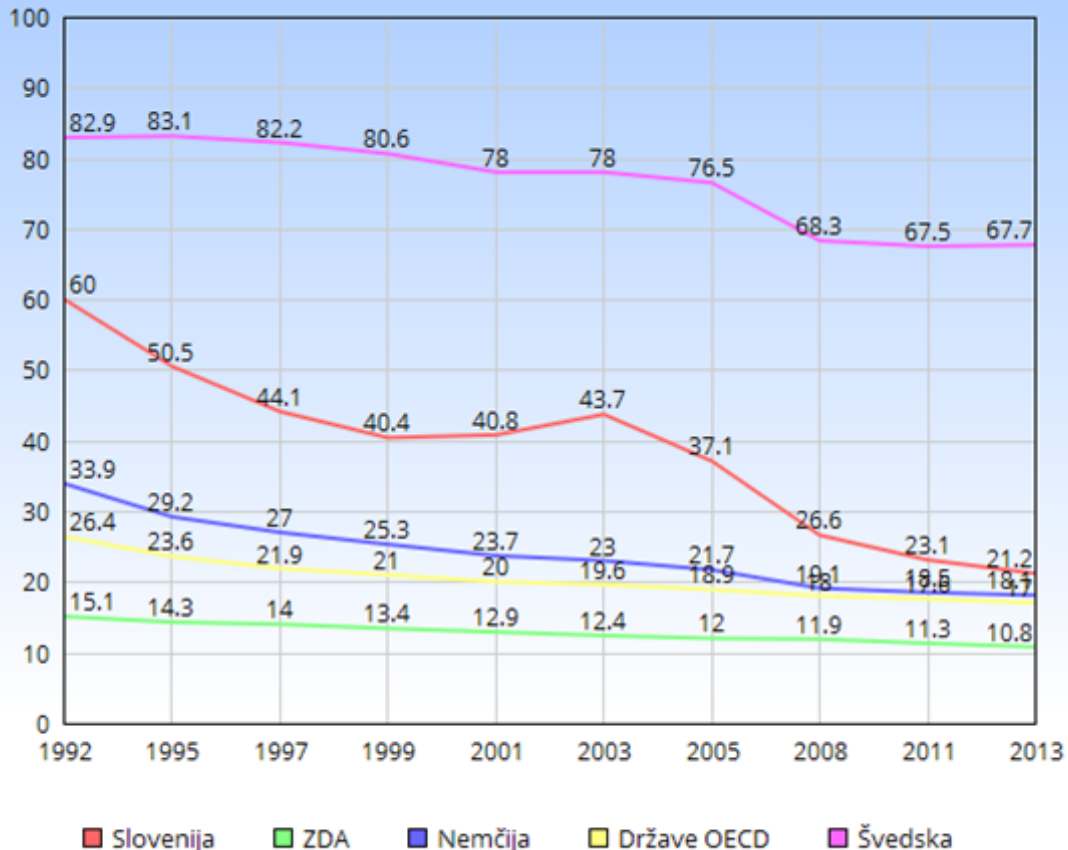
Cilj: organiziranje, krepitev solidarnosti in moči delavstva za izboljšanje standarda vseh



Potek delavnice

1. Predstavitev teorije virov moči delavstva
2. Osnove organizacijskega pristopa
3. Organizacijske metode
4. Praktična VAJA 1: mapiranje potencialnih delavcev za včlanitev in njihovih pomislekov
5. Praktična VAJA 2: Organizacijski pogovor 1-1
6. Razprava in morebitna nadaljnja sodelovanja
7. Anonimni evalvacijski vprašalnik

Stopnje sindikaliziranosti (1992-2013)



Organizacijski pristop:

Zgodovinski začetki sindikalnega gibanja

DANES:

- odgovor na krizo sindikalnega gibanja - upad članstva
- decentralizirani industrijski odnosi
- nujno potrebna dopolnitev socialnemu dialogu in servisiranju

Položaj sindikalnega gibanja v Sloveniji

DRŽAVNA RAVEN;

- Nekoč uspešne množične mobilizacije: splošna stavka, proti enotni davčni stopnji; za dvig minimalne plače
- Postopni razkroj socialnega partnerstva, boj za socialne in delavske standarde v kontekstu “pogajanj o popuščanju”

PANOŽNA RAVEN;

- Precejšnje razlike med posameznimi panogami v kvaliteti kolektivnih pogodb in organizacijski moči

DELOVNA MESTA

- Šibka povezanost in organiziranost, vse težje uveljavljanje pridobitev v praksi

JAVNI SEKTOR

Sicer primerjalno močnejši sindikat, boljši položaj

.... A vse bolj deli usodo gospodarstva: povečevanje intenzivnosti dela, novi načini nadzora in discipliniranja, prekarizacija, outsourcing, novi poslovni modeli po zgledu privatnih.

Viri moči delavstva

Strukturna moč

- pogajalska moč na delovnem mestu
- pogajalska moč na trgu delovne sile

Združevalna moč

- Sindikati, sveti delavcev, stranke
- Moč v številčnosti
- Združevanje sredstev

Organizacijska moč

- **Aktivnost članstva:** stavke, kampanje, notranje razprave
- **Notranja povezanost:** solidarnost, kolektivni duh, politična linija, skupne izkušnje izkoriščanja

Institucionalna - podrejena

- Pretekle pridobitve
- logika članstva vs logika vpliva

Družbena moč - izposojena

- Koalicijska moč
- Diskurzivna moč

Temelji gradnje organizacijske moči

1. Vključujoče strukture - odbori “en predstavnik za 10-25 delavcev”
2. Kolektivno reševanje problemov “delavec za delavca” - redni sestanki
3. Sistematično izobraževanja
4. Vključujoča in solidarna kolektivna pogajanja
5. Gradnja širših družbenih koalicij

Orodja:

1. organski vodje,
2. Mapiranje,
3. strukturni testi,
4. pogovori 1-1,
5. komunikacijski kanali.

IZHODIŠČE

Sindikat je kolektiv delavk in delavcev

SHEMA ORGANIZIRANEGA KOLEKTIVA



Organizacijska drža

Apatija je votla



vsak se zanima za pogoje dela na
izmeni, plačo, obremenitve, celo kaj
takega kar nam sploh ne pade na
pamet

Spoznajmo kaj
jih muči in
stopimo skupaj

V sindikalizmu ni bližnjic

- Sindikat ni storitev, ampak kolektiv v boju povezanih delavcev.
- Individualno reševanje težav: slepa ulica.
- Zgradi si ekipo!

Organiziranje je (so)delovanje

- Če se želimo premikati proti skupnim ciljem, moramo biti aktivni in prevzeti del nalog.
- Vsak se lahko pridruži in prispeva po svojih zmožnostih.
- Naloge izvajamo skupaj, si pomagamo in se medsebojno podpiramo.

„Šef“ se zanaša na:	Organizator/-ka:	Sodelavci/-ke pa odkrijejo:
... strah pred konflikti in maščevanjem.	... naslovi upravičeno jezo nad krivicami na delovnem mestu.	... pogum in odločnost za delovanje.
... brezup , občutek, da se nič ne more spremeniti in da smo nemočni.	... pomaga razviti načrt za zmago , in deli primere zmag od drugod.	... upanje , da je sprememba možna, in da si je zanjo vredno prizadevati.
... načelo „deli in vladaj“ , zato med delavce vnaša razdor.	... identificira skupna izhodišča in gradi odnose med zaposlenimi..	... enotnost za skupno delovanje.
... zmedo , zato deli sporočila, ki nas prestrašijo ali zamotijo.	... interpretira in deli informacije ter jih umešča v širšo sliko.	... jasnost , da sprevidijo šefove namere.
... pasivnost , saj se problemov ne da rešiti, zakaj bi se potemtakem sploh trudili?	... mobilizira sodelavce/-ke, da nekaj naredijo skupaj.	skupne akcije dajejo rezultate in rešujejo težave. Pokažimo z majhimi dosežki, da se da.

Mladi in sindikat

Okvirni podatki o sindikaliziranosti (iz ankete)

- Do 30: 1%
- Med 30 - 40: 8%
- Med 40 - 50: 22%
- Nad 50: 24%

En pogled

“mladi vidijo le svoje interese, za vse drugo jim ni mar.”

“ne zaupajo nikomur, niti ne smatrajo, da je potrebna včlanitev v sindikat.”

“nezaupanje v sindikalno delovanje”

Drugačen pogled

“mladi se težje odločajo za članstvo“

“ker se mladi premalo zavedajo svojih pravic”

“pri mlajših prevladujejo prekarne oblike zaposlitve, zato cutijo, da sindikat ne odgovarja njihovim potrebam in se ne odločajo za članstvo.”

Mladi in sindikat

*Meni se zdi, da, premal **se sindikat bori** za zaposlovanje mladih, **oni se borijo za že te, ki so pri koritu**, tako se mi zdi, **kar se pa tiče mladih, ki imajo slabe pogodbe** ali ki želijo nekam priti, pa brez vez težko pridejo če smo iskreni, je čisto odvisno od države vodstva, kakšno ima on neko etično držo, za te se mi zdi **pa se sindikat ne bori** oz. vsaj nisem slišal, da bi se. Bori se za tiste, ki imajo že pogodbe, ki so že pri koritu oz. ki smo pri koritu [...]*

*Če bi **eden od sindikata**, ko bi – pa sem bil, recimo, za določen čas pa za polovičko zaposlen – če bi en prišel, pa bi mi rekel: »Ej, ti, kaj boš pa naslednje leto? Daj, mi se pa borimo, da boš ti dobil za nedoločen čas **oziroma, da ne boš**,« pa bi jaz to: »Oh, super,« kajne. Ampak vedno je to rezervirano za tiste, ki imajo eno osebno varnost, kajne. (Johnny, avgust, 2018)*

Kaj lahko naredimo?

1. Spoznajmo njihove težave, želje, interese (pogovor 1-1, 70%-30%)
2. Pridobimo najbolj vplivnega v sindikat (mapiranje odnosov)
3. Zberimo vsem skupne za izboljšanje položaja mladih (anketa, vprašalnik)
4. Začnimo s kolektivnim reševanjem (načrt + sestanek)

Mapiranje delovnega mesta

1. Spremljanje zaposlenih in njihovega odnosa do sindikata in aktivnosti
2. Iskanje povezanosti, ki v kolektivu že obstaja.

Formalno (organiziranje delovnega procesa):

- oddelki, delovna mesta

Neformalno (socialne skupine):

- Kdo se med seboj družijo?
- Na kakšni osnovi se družijo?

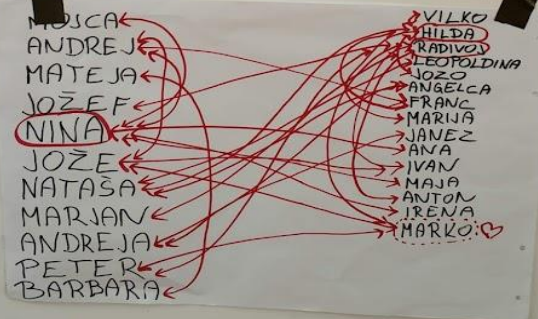
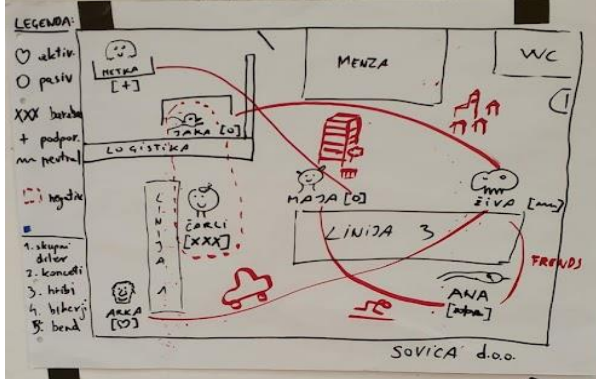
KLJUČNO: IZVAJAJO PREDSTAVNIKI KOLEKTIVA (razdeliti delo)

Shema mapiranja delovnega mesta

PRIMER

LIDL

IME	DELOVNO MESTO	TIP ZAPOSLOTITVE	ČLAN / NEČLAN	NAKLONJENOST	POVEZAVE	DRUGE OPOMBE
Ambrož	hišnik	Nedoločen čas <input type="text"/>	Ni član	Nevtralen	Na malico hodi z Barbaro	S Tejo imata otroka v istem vrtcu
Teja	tonski tehnik	Določen čas	Članica	Podpira	V službo se vozi s Tonetom	Z Evo sta v pevskem zboru
Ana	scenograf	Nedoločen čas	Članica	Aktivna	Na kavo hodi s Tanjo	Iz istega kraja kot Matej
Dejan	vzdrževalec tehnične opreme	Nedoločen čas	Ni član	Proti	Pogosto hodi na cigarete z Barbaro	Igra nogomet z Matejem
Barbara	tajnica	Nadomeščanje porodniške	Ni članica	Naklonjena	Pogosto odhaja skupaj s Tanjo	Z Evo hodi na odbojko
Tone	osvetljevalec	Nedoločen čas	Član	Pasiven	V službo se vozi s Tejo	Z Dejanom gresta pogosto v hribe
Eva	maska	Določen čas	Ni članica	Nevtralna	Na kavo hodi s Tejo	Hodi v kino z Barbaro
Tanja	igralka	Določen čas	Ni članica	Nevtralna	Po službi hodi na pijačo z	Aktivna v humanitarnem društvu
Matej	električar	Nedoločen čas	Član	Podpira	Poročen z Evo	Član gasilskega <u>društva</u>



Praktična vaja I

- 1) Zapišite imena petih ljudi za katere menite, da so potencialni člani sindikata
in
pet ljudi, za katere menite, da jih nikakor ne morete včlaniti.
- 1) Zraven imen zapišite, zakaj ste jih uvrstili v posamezno skupino.
- 1) V primeru majhnega kolektiva oz. izredno visoke sindikaliziranosti zavoda skušajte navesti čimveč kontaktov delavcev v sorodnih, še nesindikaliziranih zavodih.

Organizirani pogovori 1 na 1

- ★ Organizacijski pogovor 1-na-1 je **srce organiziranja**
 1. temelj za izgradnjo moči na terenu.
 2. jasen namen in cilj pogovora,
 3. skušamo vplivati na razmišljanje in usmerjati sodelavca,
 4. strukturiranost: konsistentno sporočilo ter pridobivanje in zbiranje informacij,
 5. vsebuje dogovor za konkretno nalogo,
 6. ponovno srečanje in poročanje o opravljenem delu, redno sodelovanje

- ★ 6 korakov, ki jih sindikalna organizatorka Jane McAlevey uporablja pri svojem usposabljanju za pogovore 1 na 1:
 1. Predstavitev;
 2. Informiraj se o problematiki (AGITACIJA)
 3. Dviguj pričakovanja, oblikuj vizijo (sindikot kot rešitev) in izobražuj
 4. postavljanje vprašanja, poziv k pridružitvi,
 5. opozorila na nevarnost,
 6. zadnji korak / zadoščitev / kontakt.

Praktična vaja 2 (20 minut)

Kako bi se kot sindikalni zaupniki odzvali na skepso še nevčlanjenih sodelavcev:

1. *“Sindikat za nas ničesar ne naredi. Pogovarjajo se samo o plačah, zelo malo pa o konkretnih problemih, ki zadevajo tudi nas mlade.”*
1. *“Sindikat me ne zanima, saj se nikoli ne bo nič spremenilo.”*
1. *“Joj, nimam časa. Že tako imamo preveč dela.”*

Vprašanja in pobude

Nadaljnje sodelovanje?

- a) so-raziskovanje v zavodu, kjer je potrebna podpora
 - i) intervjuji, ankete
- b) Podobne delavnice za zaupnike in člane
 - i) Informiranje, motiviranje, povezovanje
- c) pomoč pri organiziranju, deljenje izkušenj

HVALA ZA VABILO IN SODELOVANJE

Več na CEDRA.SI

Vaši pogledi na sindikalno organiziranje

sindikalno organiziranje je pomembno za zaščito pravic zaposlenih v zavodu, saj smo bili v preteklosti prica izigravanju delovne zakonodaje in nepriznavanje pomena sodelovanja zaposlenih pri upravljanju zavoda. pri tem je najbolj pomembno, da smo zaposleni ozavestili pomen zadovoljnih strokovnih delavcev pri vodstvu zavoda in dosegli napredek pri urejenosti pogodb o zaposlotvah skladno z ...

podobni cilji, solidarnost, kolektivizem

vecja vkljucenost zaposlenih v sindikat, usklajeno mnenje sindikatov in enotno nastopanje za delavske pravice

zdi se mi pomembno, da je med nami komunikacija, odkritost in zaupanje v sindikalnega zaupnika.

skrb in varovanje pravic in interesov vseh clanov sindikata, zagotavljanje demokraticnosti pri doseganju skupnega interesa ter uveljavljanje nacela solidarnosti med clani.

sindikalist mora v zavodu neprestano skrbeti in nadzorovati, da vodstvo

ne posega v že pridobljene delavceve pravice

povezanost, cimvec pametnih informacij

sindikalno organiziranje naj bi predstavljajo moc in solidarnost pri odlocanju.

povezanost in medsebojna pomoc za lažje uveljavljanje boljših pogojev dela in delavskih pravic