

Liderul de sindicat – ce este acesta?



Liderul de sindicat

Liderul de sindicat este reprezentantul angajaților la locul de muncă. Acesta este un coleg al dumneavoastră pe care angajații l-au desemnat pentru această sarcină.

Liderul de sindicat are funcția de negociator, mediator și mesager între angajați și angajator, cu privință la relația de muncă.

Alegerea unui lider de sindicat reprezintă un drept și interes al angajaților. Alegerea unui lider de sindicat nu este obligatorie, dar este recomandat să se aleagă unul.

Denumirea de lider de sindicat descrie rolul acestuia: o persoană de încredere care acționează întotdeauna în mod confidențial.

Care este diferența dintre liderul de sindicat și delegatul în materie de protecție a muncii?

Atât liderul de sindicat cât și delegatul în materie de protecție a muncii sunt reprezentanți ai angajaților, dar sarcinile lor sunt diferite. Liderul de sindicat monitorizează respectarea condițiilor de muncă, iar delegatul în materie de protecție a muncii monitorizează siguranța și sănătatea la locul de muncă.

Sarcinile

În calitate de reprezentant al angajaților, liderul de sindicat monitorizează respectarea termenilor contractului colectiv de muncă, a legii și a contractului individual de muncă semnat de dumneavoastră.

Liderul de sindicat este reprezentantul Teollisuusliitto la locul de muncă. Fiecare membru aparține unui sector profesional, iar liderul de sindicat este și reprezentatul sectorului profesional.

De la anumite prevederi ale contractului colectiv de muncă se poate devia prin acorduri locale. Liderul de sindicat are dreptul de a încheia acorduri locale împreună cu angajatorul. În aceste cazuri, prevederile acordurilor locale devin termeni aplicabili tuturor angajaților la locul de muncă.

Liderul de sindicat consiliază, sprijină și ajută angajații aparținând la Teollisuusliitto, în chestiuni privind salarizarea, programul de lucru, pauzele, concediile și alți termeni de angajare, precum și negociază cu angajatorul în cazul în care apar dispute legate de acestea.

Liderul de sindicat încurajează angajații de la locul de muncă să fie înscrși la Teollisuusliitto. Atunci când angajații sunt uniți, liderul de sindicat are o șansă mai mare de a influența termenii și condițiile de muncă ale tuturor, pentru ca acestea să fie corecte, rutinele zilnice să fie viabile, iar angajații să fie tratați în mod echitabil.

Rolul în situațiile de dispută

Contractele colective de muncă stabilesc ordinea negocierilor, și anume cine negociază cazurile de dispută, și în ce ordine. Scopul este ca disputele să fie rezolvate la locul de muncă.

Dacă angajatul are neînțelegeri cu angajatorul, acesta trebuie, în primul rând, să contacteze liderul de sindicat și să ceară ajutorul acestuia. Este important ca liderul de sindicat să

primească informații asupra tuturor posibilelor neînțelegeri la locul de muncă.

În cazul în care disputa nu poate fi rezolvată nici prin intermediul liderului de sindicat, acesta va transfera cazul către Teollisuusliitto și Uniunea Patronală pentru prelucrare. Dacă angajatorul nu este membru al Uniunii Patronale, Teollisuusliitto va investiga problema direct cu angajatorul.

Se încearcă întotdeauna ca litigiile să fie soluționate, în primul rând, prin negociere și pe cale amiabilă. Marea majoritate a cazurilor se finalizează printr-o astfel de soluționare.

Dacă disputa nu poate fi convenită nici în cadrul negocierilor dintre Teollisuusliitto și Uniunea Patronală sau angajatorul însuși, cazul poate ajunge să fie soluționat în instanță. În acest caz, membrul poate solicita asistență juridică din partea Teollisuusliitto.

Drepturile

Statutul de lider de sindicat se bazează pe contractele colective încheiate de Teollisuusliitto împreună cu Uniunile Patronale. Așadar, și în acest caz, sindicatul a negociat condiții mai bune pentru angajați decât minimul prevăzut de lege. Conform legii, prevederile contractului colectiv de muncă trebuie respectate.

Contractele colective de muncă din diferite domenii sunt diferite unul de celălalt. Este important să verificați detaliile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil la locul dumneavoastră de muncă sau în acordul privind liderul de sindicat, anexat celui anterior menționat.

Gestionarea sarcinilor în timpul programului de lucru

Liderul de sindicat poate utiliza din timpul asociat programului de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor de lider de sindicat. Angajatorul îi plătește acestuia salariul pentru timpul de lucru respectiv. Numărul de ore de lucru care pot fi folosite în acest scop depinde de mărimea întreprinderii angajatoare. În cadrul firmelor angajatoare mari, unde activează sute de angajați, liderul de sindicat primar poate activa în această funcție cu normă întreagă. În cadrul firmelor angajatoare medii, timpul petrecut în scopul îndeplinirii sarcinilor de lider de sindicat poate varia de la câteva ore pe săptămână până la jumătate din orele de lucru. În cadrul firmelor angajatoare mici, liderul de sindicat își îndeplinește sarcina respectivă pe lângă celelalte sarcini de muncă.

Compensațiile financiare

Pe lângă plata pentru îndeplinirea sarcinii, angajatorul în plătește liderului de sindicat și compensația conformă contractului colectiv de muncă. Și suma acestuia depinde de mărimea firmei angajatoare. În cazul firmelor angajatoare mari, remunerația depășește suma de 200 EUR pe lună, dar, în majoritatea cazurilor, aceasta variază între aproximativ 50 EUR și 150 EUR. În firmele angajatoare foarte mici, astfel de compensații nu se plătesc.

Spațiul și consumabilele

Angajatorul trebuie să ofere liderului de sindicat un spațiu adecvat unde acesta poate păstra documente și purta conversații cu angajații în liniște. La îndeplinirea sarcinilor sale respec-

tive, liderul de sindicat are dreptul de a utiliza consumabile și echipamente de comunicații ale angajatorului.

Accesul la informație

Liderul de sindicat are dreptul de a primi de la angajator informațiile necesare pentru îndeplinirea sarcinii sale. Astfel de informații sunt, spre exemplu, informații despre angajații de la locul de muncă, și statutul acestora. Detaliile despre informațiile furnizate liderului de sindicat pot fi găsite în contractul colectiv de muncă sau în acordul privind liderul de sindicat, anexat celui anterior menționat.

Pe lângă contractul colectiv de muncă, dreptul liderului de sindicat la accesarea informațiilor poate fi bazat și pe lege. În situațiile de negocieri colective, în cadrul cărora angajatorul planifică reduceri de personal sau modificări organizaționale, Legea privind Procedurile Colective garantează liderului de sindicat dreptul de a primi informații, printre altele, despre motivele și obiectivele planurilor respective, precum și despre efectele acestora asupra personalului. Conform Legii privind Responsabilitatea Contractantului, liderul de sindicat are dreptul de a fi informat asupra muncii în regim de închiriere a forței de muncă și a subcontractării. Legea privind Străinii conferă liderului de sindicat dreptul de a fi informat cu privire la toți angajații străini aflați în slujba întreprinderii.

Protecția

Uneori, apărând drepturile angajaților la locul de muncă, liderul de sindicat poate fi pus în situații dificile. Datorită atribuțiilor sale, liderul de sindicat beneficiază, în baza contractului colectiv de muncă, de o protecție specială împotriva concedierii și a degradării statutului profesional.

Liderul de sindicat nu poate fi concediat de la locul de muncă pe motiv că își îndeplinește atribuțiile care îi aparțin în calitate de lider de sindicat. Concedierea liderului de sindicat din motive de producție și financiare, sau legate de persoană, este foarte dificilă. De asemenea, datorită sarcinii sale de lider de sindicat, acesta nu poate fi transferat către o sarcină inferioară celei curente sau către una mai slab plătită.

Protecția îl ajută pe liderul de sindicat să acționeze fără teama de a-și pierde sau deteriora statutul. Protecția continuă pentru o perioadă de timp chiar și după încheierea sarcinii de lider de sindicat. În unele contracte colective de muncă, protecția se aplică și persoanelor desemnate spre a candida la alegerile conducerii sindicatului.

Instruirea

Liderul de sindicat nu trebuie să știe cum să acționeze singur, ci Teollisuusliitto îi susține competența prin instruire și consiliere.

Liderul de sindicat beneficiază din partea Teollisuusliitto de instruire privind cunoștințele de legislație și contracte colective de muncă, precum și îndeplinirea sarcinilor. Colegiul Murikka al Teollisuusliitto oferă un parcurs educațional cuprinzător, iar cursurile suplimentare de formare sunt organizate în diferite zone ale Finlandei. În timpul instruirii, liderii de sindicat fac cunoștință, și pot învăța și primi sprijin unul de la celălalt.

Pe perioada școlarizării, acestuia îi va fi plătit salariul de către angajator. Și instruirea, cazarea și mesele pe perioada instruirii sunt gratuite pentru liderul de sindicat. Costurile de deplasare către unitatea de instruire vor fi compensate.

Selecția

Alegerea liderului de sindicat este dreptul angajaților. Angajatorul nu poate participa sau influența procesul de selecție.

Selecția se face prin alegeri sau printr-o ședință de desemnare a candidaților. Atunci când se planifică alegerea, este important să se consulte cu atenție ghidul Teollisuusliitto de alegere a liderului de sindicat, pentru ca alegerea să fie făcută corect din punct de vedere formal, mai ales dacă la locul de muncă nu există experiență anterioară în astfel de alegeri. De asemenea, este recomandat ca Teollisuusliitto să fie contactat în prealabil.

Titularii și supleanții

Liderului de sindicat îi este ales și un supleant. Firmele angajatoare mai mari pot beneficia de lideri de sindicat multipli, de exemplu, de un lider principal de sindicat și un lider de sindicat supleant, precum și, de asemenea, de lideri de sindicat ai sectoarelor de muncă și lideri de sindicat supleanți. În cadrul firmelor angajatoare mai mici, sunt desemnați un lider de sindicat și un lider de sindicat supleant.

Liderul de sindicat supleant îndeplinește sarcinile liderului de sindicat atunci când liderul de sindicat titular nu poate acționa, de exemplu, datorită concediului anual, a concediului medical sau a altor absențe temporare. Dacă liderul de sindicat nu își mai poate îndeplini sarcinile în mod permanent, liderul de sindicat supleant preia sarcinile până când angajații aleg un nou lider de sindicat.

Angajatorul trebuie întotdeauna informat cu privire la situațiile în care liderul de sindicat supleant îndeplinește atribuțiile liderului de sindicat.

Durata mandatului

Mandatul liderului de sindicat are durata de doi ani. Liderul de sindicat poate fi ales și pe durata mandatului în curs.

Desemnarea candidaților

Candidații la postul de lider de sindicat sunt desemnați în cadrul unei ședințe convocate, organizate în scopul respectiv. Tot în cadrul acestei ședințe se alege și comitetul electoral.

Ședința trebuie să aibă loc cu cel puțin două săptămâni înainte de alegeri, iar convocarea cu cel puțin o săptămână înainte de ședință.

Toți angajații înscriși în sectoarele profesionale ale Teollisuusliitto au dreptul de a candida.

Dacă în cadrul ședinței de desemnare a candidaților se desemnează doar un candidat pentru fiecare post de lider de sindicat, alegerile nu vor avea loc, ci candidatul este investit în funcția de lider de sindicat prin hotărârea adunării. În urma ședinței se va întocmi un proces-verbal în care se consemnează rezultatul alegerii.

Alegerile

Dacă în cadrul ședinței de desemnare a candidaților sunt numiți mai mulți candidați, selecția are loc prin alegeri. Alegerile sunt organizate în perioada noiembrie-decembrie din anii cu

număr par. Dacă locul de muncă nu a beneficiat anterior de un lider de sindicat, alegerile pot fi organizate oricând.

Dacă alegerile sunt susținute la locul de muncă, asupra acestui lucru trebuie convenit cu suficient timp înainte împreună cu angajatorul. Alegerile pot avea loc și în vecinătatea locului de muncă sau, cu permisiunea din partea Teollisuusliitto, prin votul prin corespondență, sau alegeri electronice. Membrii cu drept de vot vor fi anunțați cu privire la alegeri cât mai curând posibil, și cel târziu cu o săptămână înainte de alegeri.

Dreptul la vot aparține membrilor Teollisuusliitto care activează la locul de muncă respectiv. Și angajații disponibilizați, precum și noii membri înscriși la Teollisuusliitto înaintea începerii alegerilor, au drept la vot. Dreptul de vot al fiecăruia este verificat în contextul votului.

La organizarea votului trebuie asigurată respectarea secretului votului și posibilitatea tuturor persoanelor cu drept de vot de a participa la acesta, inclusiv a angajaților care lucrează în schimburi și a celor aflați în zile libere.

Înștiințarea

Teollisuusliitto și angajatorul trebuie înștiințați în scris cu privire la liderii de sindicat aleși.

Excepțiile

În contractele colective de muncă din următoarele industrii au reglementări diferite privind alegerea liderilor de sindicat: domeniul comerțului și al reparațiilor auto, domeniul anvelopelor auto, al silviculturii, pepinierelor, al utilajelor forestiere, domeniul producției de turbe, precum și al lucrătorilor din media și distribuție.

Întrebări frecvente

Ce se întâmplă dacă la locul meu de muncă nu există un lider de sindicat?

Dacă sunteți membru Teollisuusliitto, iar la locul dumneavoastră de muncă nu există un lider de sindicat, cu privire la întrebările legate de relația dumneavoastră de muncă, și în situațiile de litigiu, puteți contacta sindicatul în mod direct.

De asemenea, este recomandat să discutați cu colegii dumneavoastră de muncă despre dreptul de a vă alege un lider de sindicat. Membrii organizați ai Teollisuusliitto împreună cu sectorul profesional pot organiza oricând alegeri.

De ce este recomandat să ne alegem un lider de sindicat?

Atunci când la locul de muncă există un lider de sindicat, angajații au o șansă mai mare de a avea impact asupra propriilor condițiilor de lucru. În medie, condițiile lucrătorilor sunt mai bune la locurile de muncă unde există un lider de sindicat.

Liderul de sindicat negociază cu angajatorul pentru angajați. Liderul de sindicat are cunoștințe aprofundate privind contractul colectiv de muncă și legislația muncii aplicabile la locul de muncă, iar acesta are la dispoziție sprijinul experților din cadrul Teollisuusliitto. Liderul de sindicat are dreptul de a fi informat cu privire la problemele de la locul de muncă, și poate monitoriza tratamentul corect și echitabil al angajaților.

Ce se întâmplă dacă există doar câțiva angajați?

Numărul de angajați nu contează atunci când se alege un lider de sindicat. Chiar dacă numărul de angajați este restrâns, este posibil ca alegerea unui lider de sindicat, care să îi reprezinte, să fie totuși recomandată.

Cine poate deveni lider de sindicat?

Dacă sunteți membru al Teollisuusliitto, chiar dumneavoastră puteți deveni lider de sindicat. Liderul de sindicat nu trebuie să fie un om cu puteri supranaturale și nici să știe totul. Este suficient ca acesta să se familiarizeze cu problemele de la propriul loc de muncă, să fie interesat să gestioneze problemele de interes comun, dispus să învețe regulile vieții profesionale și să își dezvolte abilitățile de bun ascultător, de persoană care abordează cu curaj subiectele dificile și de negociator priceput.

Ce se întâmplă dacă nu sunt de acord cu liderul de sindicat?

Este important să sprijiniți liderul de sindicat și să aduceți în mod activ în atenția sa propriile păreri asupra celor legate de locul de muncă. Liderul de sindicat știe adesea mai mult decât alți angajați, iar uneori acesta trebuie să ia decizii bazate pe compromisuri care sunt dificil de înțeles, fără a ști totul.

De asemenea, și dumneavoastră vă puteți înscrie candidatura la următoarele alegeri, sau îi puteți sugera unui coleg propunerea pentru alegeri.

Ce este un delegat sindical?

Delegatul sindical (luottamusvaltuutettu) este diferit de liderul de sindicat (luottamusmies). Conform legii, angajații au posibilitatea de a alege un delegat sindical. Delegatul sindical nu este însă reprezentatul sindicatului la locul de muncă. Teollisuusliitto nu l-a instruit în scopul sarcinii respective, iar acesta nu beneficiază nici de sprijinul experților Teollisuusliitto.

