**Predloga za izpolnjevanje FSC samoocene osnovnih zahtev za delo - Slovenija**

Ta predloga je namenjena vsem obstoječim in bodočim imetnikom certifikatov FSC® CoC v Sloveniji, ki morajo v okviru revizije svojega poslovanja izpolniti Samooceno osnovnih zahtev FSC za delo (v nadaljevanju: Samoocena). Za organizacije, ki še niso imetniki certifikata CoC in bodo po 1. septembru 2021 zahtevale glavno presojo za certificiranje, pa tudi za obstoječe imetnike certifikatov CoC je določeno prehodno obdobje do 31. decembra 2022, v katerem lahko ali pa ne dokončajo Samooceno. Izpolnitev Samoocene je obvezna za vse imetnike certifikatov CoC in organizacije, ki želijo postati imetniki certifikatov po koncu prehodnega obdobja.

Namen Samoocene je opis osnovnih delovnih zahtev FSC, ki jih mora organizacija vpeljati pri svojem delovanju. Certifikacijski organ uporablja Samooceno na način, da bi usmerilo presojo in terensko preverjanje k skladnosti s standardnimi zahtevami.FSC je ta postopek oblikoval kot stroškovno učinkovito sredstvo za preverjanje skladnosti z zahtevami, hkrati pa zagotavlja skladnost z veljavno zakonodajo. Proces uporablja vedenje organizacije o svojem delovanju in veljavno zakonodajo tako da pomaga presojevalcu pri dokončanju presoje.

Imetniki certifikata in organizacije, ki želijo postati imetniki certifikata, lahko, ni pa nujno potrebno, uporabijo to predlogo za dokazovanje skladnosti z zahtevami (lahko uporabijo drugo predlogo). Predloga služi za lažjo in hitrejšo izvedbo samoocenjevanja. Čeprav slovenski pravni sistem podpira osnovne delovne zahteve FSC (za podroben pregled pravnega sistema Republike Slovenija, ki spremlja osnovne zahteve FSC za delo, glej dokument Centralizirana nacionalna ocena tveganja), morajo organizacije še vedno opraviti samoocenjevanje in dokazati skladnost. Poleg samoocenjevanja ta predloga vsebuje tudi jedrnat seznam dodatnih vprašanj, ki so lahko v pomoč pri izpolnjevanju predloge. Organizacije morajo pred načrtovano presojo predložiti izpolnjeno in podpisano Samooceno svojemu certifikacijskemu organu. Predlogo je pripravil uslužbenec nacionalnega urada FSC Italija v sodelovanju s Petrom Beletom i Maricom Pervan. Za dodatna pojasnila in pripombe obiščite [spletno stran regije A-B](https://fsc.org/en/adria-balkan-newsfeed/fsc-temeljni-zahtjevi-za-rad) ali pa kontaktirajte nacionalni urad FSC Italija.

[*Samoocena FSC osnovnih zahtev za delo 2*](#_Toc84497325)

[*Vprašanja ki lahko pomagajo pri izpolnjevanju samoocene 11*](#_Toc84497326)

[*Zakonodaja RS: otroško delo 13*](#_Toc84497327)

[*Zakonodaja RS: prisilno delo 14*](#_Toc84497328)

[*Zakonodaja RS: diskriminacija pri zaposlovanju in poklicu 15*](#_Toc84497329)

[*Zakonodaja RS: svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj 16*](#_Toc84497330)

# Samoocena FSC osnovnih zahtev za delo

**Potrditev:** Jaz \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, s spodnjim podpisom potrjujem, da so naslednje izjave resnične in pravilne ter se zavedam, da lahko zavestno podajanje lažne izjave povzroči suspenz certifikata, prekinitev certifikata ali pa njegovo ne-izdajo.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ime in priimek Datum

**Otroško delo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahteve** | **Vprašanja in dodatne zahteve** | **Predlog možnih odgovorov** | **Odgovori** |
| **7.2 Organizacija ne sme uporabljati otroškega dela.**7.2.1 Organizacije ne sme zaposlovati delavcev mlajših od 15 let ali mlajših, kot je določeno v nacionalnih ali lokalnih zakonih/ predpisih; odvisno katera starost je višja, razen kot je navedeno v 7.2.2.7.2.2 V državah, kjer nacionalna zakonodaja oziroma predpisi dovoljujejo zaposlovanje oseb v starosti od 13 do 15 let za lahko delo, takšno zaposlovanje ne bi smelo ovirati njihovo šolanje, zdravja oziroma razvoja. Predvsem tam, kjer so otroci podvrženi zakonodaji o obveznem šolskem izobraževanju, lahko delajo le izven šolskih ur med običajnim dnevnim delovnim časom.7.2.3 Nobena oseba mlajša od 18 let ne sme opravljati nevarnih ali težkih del, razen za namen usposabljanja v skladu z odobrenimi nacionalnimi zakoni in uredbami.7.2.4. Organizacija mora prepovedati najhujše oblike otroškega dela. | a) Ali vaša organizacija upošteva člen 7.2? Če je odgovor pritrdilen, nadaljujte pri točki c). | * DA/NE.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| b) Če ste na vprašanje a) odgovorili z ne, opišite kako oziroma zakaj vaša organizacija ne upošteva člena 7.2. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| c) Za posameznike, ki ste jih zaposlili na lokaciji/lokacijah s certifikatom, opišite kako vaša organizacija ve, da je skladna s členom 7.2. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| d) Opredelite vse dokumente ali druge zapise (in njihove lokacije) na katere se zanašate, da boste preverili skladnost s členom 7.2. | * Pogodbe o zaposlitvi ali sporazumi, vključno z agencijami za zaposlovanje,
* Politika zaposlovanja in postopki zaposlovanja, postopek preverjanja starosti itd.,
* Evidenca zaposlenih, vključno s sezonskimi delavci in delavci migranti (starostni register), osebni dokumenti, kot so kopije rojstnih listov ali osebnih izkaznic, spričevala o šolanju, shranjujemo kot del kadrovske mape,
* Ocene tveganja,
* Vodenje vseh potrebnih osebnih podatkov v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV).
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| e) Opredelite vse morebitne zakonske obveznosti, ki bi po vašem mnenju lahko vplivale na vašo sposobnost ravnanja v skladu s točko 7.2. Prosim opišite jih in obrazložite kako vplivajo na sposobnost upoštevanja zahtev s členom 7.2. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| f) Priložite izjavo o politiki ali druge izjave pripravljene s strani organizacije, ki zajemajo člen 7.2. | * Lahko je samostojna izjava o politiki ali del obstoječih dokumentov o politiki organizacije (npr. Kodeks ravnanja).
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |

**Prisilno delo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahteva** | **Vprašanja in dodatne zahteve** | **Predlogi možnih odgovorov** |  **Odgovori in dokazi** |
| **7.3 Organizacija mora odpraviti vse oblike prisilnega in obvezujočega dela.**7.3.1 Delovna razmerja so prostovoljna in na podlagi medsebojnega soglasja, brez groženj ali kazni.7.3.2 Ni dokazov o kakršni koli praksi, ki kaže na prisilno ali obvezujoče delo, vključno z, vendar ne omejeno, kot sledi:* Fizično in spolno nasilje,
* Dolžniško delo,
* Zadrževanje plač, vključno s plačilom pristojbine za zaposlitev in ali zadrževanje plačila depozita za začetek zaposlitve,
* Omejitev mobilnosti/gibanja,
* Zadrževanje potnega lista in osebnih dokumentov,
* Grožnje z ovadbo oblastem.
 | a) Ali je vaša organizacija skladna s členom 7.3? Če je odgovor pritrdilen, nadaljujte pri c). | * DA/NE.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| b) Če ste na vprašanje a) odgovorili z ne, opišite kako oziroma zakaj vaša organizacija ne upošteva člena 7.3. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| c) Za posameznike, ki ste jih zaposlili na lokaciji/lokacijah s certifikatom, opišite kako vaša organizacija ve, da je skladna s členom 7.3. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| d) Opredelite vse dokumente ali druge zapise (in njihove lokacije), na katere se zanašate, da boste preverili skladnost s členom 7.3. | * Politika o prepovedi prisilnega dela,
* Evidence o izplačilu plač,
* Evidenca delovne inšpekcije,
* Pogodbe o zaposlitvi
* Zakonske dajatve (davki, socialna varnost) in koristi,
* Nacionalni / panožni standardi plač,
* Postopki in evidenca sporov in pritožb,
* Evidence pooblaščenih agencij za zaposlovanje.
* Pravilnik o preprečevanju izvajanja mobinga-zakonska zahteva.
* Prav tako nadzor izvaja inšpektorat za delo RS in FURS.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| e) Opredelite vse morebitne zakonske obveznosti, ki vplivajo na vašo sposobnost ravnanja v skladu s členom 7.3. Prosim opišite jih in obrazložite, kako vplivajo na sposobnost izpolnjevanja zahtev v skladu s členom 7.3. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| f) Priložite izjavo o politiki ali druge izjave pripravljene s strani organizacije, ki zajemajo člen 7.3. | * Lahko je samostojna izjava o politiki ali del obstoječih dokumentov o politiki organizacije (npr. Kodeks ravnanja).
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |

**Diskriminacija pri zaposlovanju in poklicu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahteve** | **Vprašanja in dodatne zahteve** | **Predlogi možnih odgovorov** |  **Odgovori in dokazi** |
| **7.4 Organizacija mora zagotoviti, da pri zaposlovanju in opravljanju poklica ne bo diskriminacije**7.4.1 Praksa zaposlovanja in opravljanja poklica ni diskriminatorna.  | a) Ali je vaša organizacija skladna s členom 7.4? Če je odgovor pritrdilen, nadaljujte pri c). | * DA/NE.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| b) Če ste na vprašanje a) odgovorili z ne, opišite kako oziroma zakaj vaša organizacija ne upošteva člena 7.4. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| c) Za posameznike, ki ste jih zaposlili na lokaciji/lokacijah s certifikatom, opišite kako vaša organizacija ve, da je skladna s členom 7.4. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| d) Opredelite vse dokumente ali druge zapise (in njihove lokacije), na katere se zanašate, da boste preverili skladnost s členom 7.4. | * Evidence o izplačanih plačah,
* Evidence delovne inšpekcije,
* Oglasi za delo,
* Evidence prijav za delo,
* Politika enakih možnosti,
* Postopki in zapisi pritožb in sporov,
* Register,
* Program pozitivne diskriminacije ali pritrdilnih ukrepov,
* Demografsko razmerje med zaposlovanjem spolov pri različnih vrstah delovnih mest,
* Poročila o diskriminaciji in poročila o družbeni odgovornosti,
* Pogodbe in sporazumi o zaposlitvi,
* Ocene učinka,
* Pravilnik za preprečevanje mobinga vključuje tudi prepoved diskriminacije.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| e) Opredelite vse morebitne zakonske obveznosti, ki vplivajo na vašo sposobnost ravnanja v skladu s členom 7.4. Prosim opišite jih in obrazložite, kako vplivajo na sposobnost izpolnjevanja zahtev skladna s členom 7.4. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| f) Priložite izjavo o politiki ali druge izjave pripravljene s strani organizacije, ki zajemajo člen 7.4. | * Lahko je samostojna izjava o politiki ali del obstoječih dokumentov o politiki organizacije (npr. Kodeks ravnanja).
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |

**Svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **FSC zahteve** | **Vprašanja in dodatne zahteve** | **Predlogi možnih odgovorov** |  **Odgovori in dokazi** |
| **7.5 Organizacija mora spoštovati svobodo združevanja in efektivno pravico do kolektivnih pogajanj.**7.5.1 Delavci lahko po lastni izbiri ustanovijo delavske organizacije ali pa se jim pridružijo.7.5.2 Organizacija spoštuje popolno svobodo delavskih organizacij, da sprejmejo svoje ustavne določbe in pravila. 7.5.3 Organizacija spoštuje pravice delavcev za opravljanje zakonitih dejavnosti, povezanih z ustanovitvijo, združevanjem ali za pomoč delavski organizaciji ali da se vzdržijo enakih ravnanj in ne bodo diskriminirale ali kaznovale delavcev za uveljavljanje teh pravic. 7.5.4 Organizacija se zakonito pogaja z ustanovljenimi organizacijami delavcev in/ali ustreznimi predstavniki v dobri veri in poskušajo po najboljših močeh doseči kolektivne sporazume.7.5.5 Kolektivne pogodbe se izvedejo tam, kjer obstajajo. | a) Ali je vaša organizacija skladna s členom 7.5? Če je odgovor pritrdilen, nadaljujte pri c). | * DA/NE.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| b) Če ste na vprašanje a) odgovorili z ne, opišite kako oziroma zakaj vaša organizacija ne upošteva člene 7.5. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| c) Za posameznike, ki ste jih zaposlili na lokaciji/lokacijah s certifikatom, opišite kako vaša organizacija ve, da je skladna s členom 7.5. |  | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| d) Opredelite vse dokumente ali druge zapise (in njihove lokacije), na katere se zanašate, da boste preverili skladnost s členom 7.5. | * Organizacijske politike,
* Register pritožb,
* Kolektivna pogodba,
* Zapisniki ali dokumenti s sestankov v zvezi s pripravo kolektivne pogodbe,
* Sodna poročila/nagrade,
* Dokumentirani dokazi in evidenca volitev za predstavnike delavcev,
* Pravilnik o preprečevanju mobinga.
 | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| e) Opredelite morebitne zakonske obveznosti, ki vplivajo na vašo sposobnost ravnanja skladu s točko 7.5. Opišite kako vplivajo na sposobnost skladna s členom 7.5. |   | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |
| f) Priložite izjave o politiki ali izjave vaše organizacije, ki zajema člen 7.5. | Lahko je samostojna izjava o politiki ali del obstoječih dokumentov o politiki organizacije (npr. Kodeks ravnanja). | Kliknite ali tapnite tukaj, če želite vnesti besedilo. |

# Vprašanja ki lahko pomagajo pri izpolnjevanju samoocene

|  |
| --- |
| Vprašanja v zvezi z otroškim delom, ki vam lahko pomagajo pri izpolnjevanju Samoocene: |
| 1. Kakšna je zakonska ali predpisana najnižja starost v vašem podjetju?
2. Katere ukrepe ste sprejeli, da se v vašem podjetju ne izvaja otroško delo?
3. Ali vodite evidence o starosti (datum rojstva) svojih zaposlenih in kako preverjate da je to dejanska starost? Ali preverjate identifikacijske dokumente?
4. Če obstajajo pravne ali regulativne omejitve, za katere predvidevate, da bi omejile vašo sposobnost izpolnjevanja zahteve, opišite, kako bi te omejitve ublažili.
5. Če zaposlujete delavce mlajše od 18 let, opišite katere ukrepe ste sprejeli, da ne bodo opravljali nevarnega ali težkega dela. Če obstajajo zahteve glede usposabljanja in izobraževanja, predložite dokazila.
6. Ali je zakonsko dovoljeno zaposliti otroke, stare od 13 do 15 let? Ali zaposlujete otroke te starosti? Če je odgovor na obe vprašanji pritrdilen, naštejte ukrepe, ki ste jih sprejeli, da zagotovite, da ne bodo opravljali dela, ki so škodljiva za njihovo zdravje razvoj, ter da se jim omogoča delo izven šolskih ur.
 |

|  |
| --- |
| Vprašanja v zvezi z prisilnim delom, ki vam lahko pomagajo pri izpolnjevanju Samoocene: |
| 1. Opišite svoje postopke zaposlovanja in pogajanja za dokazovanje skladnosti s tem načelom.
2. Ali dajete posojila ali akontacije na plačo, zaradi katerih bi moral delavec nadaljevati delo zunaj zakonskih ali pogodbenih pogodb? Če je tako, opišite kako v tem primeru zmanjšate tveganje dolžniškega dela?
3. Kako zagotovite da se zaslužki pri zaposlitvi ne odštejejo ali da se plačila/depoziti za začetek zaposlitve ne izvedejo?
4. Kako zagotovite, da delavcem na noben način ni omejeno gibanje?
5. Kako zagotovite, da imajo delavci ves čas dostop do svojih potnih listov in identifikacijskih dokumentov, hkrati pa jim ponudite varno mesto za shranjevanje dokumentov?
6. Kako zagotovite, da ne grozite delavcem z ovajanjem oblastem?
7. Koliko je nadur, ali so v skladu z zakonskimi zahtevami? So nadure prostovoljne? Ali se nadurno delo pravočasno sporoča? Ali so nadure vpisane v sistem za evidentiranje delovnega časa ?
 |

|  |
| --- |
| Vprašanja v zvezi s diskriminacijo pri zaposlovanju in opravljanju poklica, ki vam lahko pomagajo pri izpolnjevanju Samoocene: |
| 1. Kako zagotovite, da plače in drugi delovni pogoji niso diskriminatorni?
2. Ali obstaja enakopravnost glede spola in starosti?
3. Ali imate etnično raznoliko delovno silo?
4. Ali imate politiko nediskriminacije?
5. Ali zagotavljate, da imajo vsi zaposleni enake možnosti za napredovanje?
6. Kako zagotovite, da imajo prosilci za delo enake možnosti za zaposlitev?
7. Če obstajajo pravne ali regulativne omejitve, za katere predvidevate, da bi omejile vašo sposobnost izpolnjevanja zahteve, opišite kako bi te omejitve ublažili.
8. Ali obstajajo razlike v plačilu ali obremenitvi med ženskimi in moškimi na enakem delovnem mestu?
9. Ali so morebitna dodatna dela (nadure) enakopravno razdeljene med ženskim in moškim, tujcem, delavcem za določen čas, agencijskim delavcem...
 |

|  |
| --- |
| Vprašanja v zvezi s svobodo združevanja in pravico do kolektivnih pogajanj, ki vam lahko pomagajo pri izpolnjevanju Samoocene: |
| 1. Ali so delavci organizirani v sindikat? Opišite, kolikor vam je znano, zakaj menite, da so se delavci odločili za ali proti temu, da jih zastopa sindikat.
2. Če delavce zastopa sindikat ali je sindikat samostojen in neodvisen?
3. Katere oblike zastopanja zaposlenih, razen sindikata, obstajajo na delovnem mestu?
4. Ali obstajajo kolektivne pogodbe, ki varujejo delavce in če, kako zagotovite upoštevanje in spoštovanje teh pogodb?
 |

# Zakonodaja RS: otroško delo

Slovenska zakonodaja ne dovoljuje zaposlovanje oseb mlajših od 15 let, zato ni možno prijaviti delavca v obvezno ZZZS. Pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z mlajšimi od 15 let so nične. Zaposlovanje otrok, mlajših od 15 let, je prepovedano. Prav tako je kaznivo delo na črno, tako, da vsi zaposleni morajo biti prijavljeni v ZZZS. Ni možno skleniti pogodbe o zaposlitvi za osebe mlajše od 15 let. Prav tako nadzor izvaja inšpektorat za delo RS.

* Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS)
* Prepoved zaposlovanja oseb mlajših od 15 let. 21., 211.-212. 146., 190.-194. in 218. člen; Pravilnik o varovanju zdravja pri delu otrok, mladostnikov in mladih oseb (Uradni list RS, št. 62/2015)
* Kolektivna pogodba za gozdarstvo Slovenije (Uradni list RS) za določen kader celo zahteva minimalno starost 18 oz. 21 let.
* Listina Evropske unije o temeljnih pravicah

# Zakonodaja RS: prisilno delo

Temeljno prepoved mobinga določa že 34. člen Ustave RS, v skladu s katerim ima vsakdo pravico do dostojanstva in varnosti, zagotovljena mu je nedotakljivost telesne in duševne celovitosti ter njegove zasebnosti in osebnostnih pravic. Mobing prepoveduje tudi Zakon o delovnih razmerjih RS (ZDR-1), ki jasno določa, da je trpinčenje na delovnem mestu prepovedano. Trpinčenje pri tem opredeljuje kot vsako ponavljajoče se ali sistematično, graje vredno ali očitno negativno in žaljivo ravnanje ali vedenje usmerjeno proti posameznim delavcem na delovnem mestu. Delodajalec je v skladu z ZDR-1 dolžen zagotavljati delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen spolnemu ali kakšnemu koli drugemu nadlegovanju oz. trpinčenju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) v 24. členu določa, da mora delodajalec sprejeti ukrepe za preprečevanje, obvladovanje in odpravljanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih, ki lahko ogrozijo zdravje delavcev. V določenih okoliščinah je mobing lahko tudi kaznivo dejanje. Kazenski zakonik (KZ-1) namreč v 197. členu določa, da se z zaporno kaznijo do dveh let kaznuje, kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom, s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost. Če ima to dejanje za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporno kaznijo do treh let.

# Zakonodaja RS: diskriminacija pri zaposlovanju in poklicu

Ustava RS v 14. členu npr. določa, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice, ne glede na narodnost, raso, spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj, invalidnost ali katerokoli drugo osebno okoliščino.

* Zakon o delovnih razmerjih
* Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM),
* Zakon o izenačevanju možnosti invalidov (ZIMI) ter
* Zakon o varstvu pred diskriminacijo (ZVarD), varuje pred neenako obravnavo tudi na področju dela in zaposlovanja.

# Zakonodaja RS: svoboda združevanja in pravica do kolektivnih pogajanj

Ustava Republike Slovenije v 76. členu v okviru poglavja o gospodarskih in socialnih razmerjih določa, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Vprašanje sindikalne svobode glede ustanovitve in delovanja sindikatov je zagotovljeno tudi na zakonodajni ravni. Zakon, ki dodatno ureja področje sindikatov, je Zakon o reprezentativnosti sindikatov, ki v okviru svojih določb določa le osnovne pogoje pridobitve lastnosti pravne osebe, kar sindikati potrebujejo za finančno poslovanje v pravnem prometu, in način ter pogoje pridobitve lastnosti reprezentativnosti sindikata. Druga konkretnejša pravila delovanja pa sindikati sami določijo v svojih statutih oziroma pravilih. Zakon tako ne posega v pravico kogar koli, da ustanovi sindikat, da skupaj z drugimi sprejme statut oziroma pravila sindikata in izbere predstavnike sindikata. V zakonu o delovnih razmerjih je zagotovljena prepoved diskriminacije in povračilnih ukrepov s strani delodajalca v primeru članstva v sindikatu. Prav tako je zagotovljena prisotnost predstavnika sindikata, sveta delavcev ali delavskega zaupnika v primeru podaje odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če delavec tako zahteva oziroma v disciplinskem postopku. ZDR-1 v 90. členu tudi določa, da članstvo v sindikatu predstavlja neutemeljeni odpovedni razlog. Vsi predstavniki delavcev uživajo posebno varstvo pred odpovedjo.



**https://fsc.org/en/adria-balkan/slovenija**

FSC Italija

Via Ugo Foscolo 12 · 35131 Padova · Italija