

Upravljanje radnim odnosima i kolektivno ugovaranje

Vrsta: Seminarski | Broj strana: 5 | Nivo: teh. fakultet Mihajlo Pupin

Zašto zaposleni stupaju u sindikate?

Postoje mnoge teorije koje pokušavaju da objasne razlog zbog čega zaposleni stupaju u sindikat i koje su aktivnosti sindikata koje utiču na odluke zaposlenih. Veliki uticaj stupanju u sindikate ima, sve veći obim posla, povećan broj povreda na radu, penzioni uslovi kao i visina plate. Takodje uverenje je zaposlenih da će samo udruženi moći da se suprotstave menadžmentu firme i poslodavcima.

1. Ciljevi sindikata

osnovni ciljevi su da osiguraju svoj položaj, tj. Sticanje prava zastupanja svih zaposlenih u jedinici kao isključivi predstavnici i drugo prezentiranje i usvajanje zahteva radnika koji se odnose na bolje plate, radno vreme, radne uslove i beneficije. Položaj sindikata: "zatvoren krug"-kompanija zapošljava samo članove sindikata, što je zakonom zabranjeno 1947 god.

"sindikalni krug" – kompanija zapošljava ljude koji nisu članovi sindikata ali naknadno moraju da pristupe.

"princip zastupanja" – zaposleni plaćaju članarinu mada nisu članovi sindikata, jer napori sindikata idu u prilog svim radnicima.

"otvoren krug" zaposleni odlučuju da li će ili ne stupiti u sindikat

"dogovor o trajanju članstva" zaposleni ne moraju da budu članovi sindikata, a oni koji jesu članovi zadržavaju taj status do datuma utvrđenog ugovorom.

Ni u jednoj američkoj državi sindikati nemaju pravo da članstvo u sindikatu postavljaju kao uslov za zaposlenje. Pošto osiguraju svoj položaj, sindikati se bore da poprave položaj svojih članova, da poboljšaju njihove plate radne uslove, radno vreme, unapređivanje i otpustanje zaposlenih. Prvo dobrovoljno udruženje je nastalo 1955 god. Spajanjem Američke federacije za rad i Udruženja industrijskih organizacija.

2. Sindikati i Zakon

Posebni zakoni o radu nije bilo u SAD sve do velike depresije 1930 god. I poslodavci nisu morali da učestvuju u pregovaranju sa zaposlenima i sindikatima. To je bila dominacija jedne strane. Usled promene ekonomskih uslova, zakon o radu je pretrpeo promene: od snažne podrške sindikatima, izmenjene podrške sa jačom državnom kontrolom do detaljnih propisa o unutrašnjim aktivnostima sindikata.

Period snažne podrške sindikatima vezan je za Akt donet 1932 god. Koji je svakom zaposlenom garantovao pravo na kolektivno ugovaranje. Taj zakon nije sprečio poslodavce da se bore protiv radničkih organizacija pa je 1935 god. Donet Nacionalni Akt o radnim odnosima. Ovaj novi zakon je zabranio nepavednu praksu prema zaposlenima, omogućio tajno glasanje popunjavanjem glasačkih listića i uveo pravilo da većina odlučuje o tome da li će zaposleni u jednoj firmi stupiti u sindikat.

Obrazovan je i Nacionalni odbor za radne odnose-NLRB. A zadatak mu je da nadgleda sindikalne izbore i da povremeno donosi odluke koje predstavljaju tumačenje zakona.

Na osnovu Nacionalnog akta o radnim odnosima kao statutarni prekršaji nepravedne prakse poslodavaca prema zaposlenima su: -poslodavci sputavaju zaposlene i vrše pritisak na njih u pogledu prava na samoorganizovanje, nepravedna praksa je podmičivanje zaposlenih i da zvaničnici kompanija upravljaju sindikatima, poslodavcima se zabranjuje da odpustaju zaposlene zato što su ih tužili, kao i odbijanje poslodavaca da učestvuju u kolektivnim pregovorima sa predstavnicima svojih radnika. Tužba za primenu nepravedne prakse u radnim odnosima podnosi se Nacionalnom odboru za radne odnose.

----- OSTATAK TEKSTA NIJE PRIKAZAN. CEO RAD MOŽETE PREUZETI NA SAJTU. -----

www.maturskiradovi.net

MOŽETE NAS KONTAKTIRATI NA E-MAIL: maturskiradovi.net@gmail.com