

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

VLOGA IN POMEN SINDIKATOV V SODOBNI DRUŽBI

Ljubljana, julij 2009

PRIMOŽ ERJAVEC

IZJAVA

Študent Primož Erjavec izjavljam, da sem avtor te zaključne strokovne naloge, ki sem jo napisal pod mentorstvom dr. Marka Jakliča, in da dovolim njeno objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____ Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1. OPREDELITEV SINDIKATOV	2
1.1. Pravna ureditev in sredstva sindikatov	3
2. ZGODOVINA SINDIKATOV	4
3. SINDIKATI V POSTINDUSTRIJSKI DRUŽBI	5
3.1. Upadanje članstva v sindikatih	6
4. SINDIKATI V EVROPI	7
4.1. Primerjava evropskih in ameriških sindikatov	9
5. DANSKI MODEL SINDIKALNEGA DELOVANJA	11
5.1. Zgodovina in organiziranost sindikatov	11
5.2. Delovanje sindikatov na Danskem	12
6. SINDIKATI V SLOVENIJI	15
6.1. Monopol sindikatov v Sloveniji	16
6.2. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	17
6.3. Razlike v delovanju sindikatov v Sloveniji in na Danskem	18
7. PRIHODNOST SINDIKATOV	21
SKLEP	23
LITERATURA IN VIRI	24

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Povprečne stopnje sindikaliziranosti v nekaterih najrazvitejših evropskih državah in na Japonskem.....</i>	<i>8</i>
<i>Slika 2: Prikaz glavnih sindikatov, ki so vključeni v krovno organizacijo danskih sindikatov</i>	<i>12</i>

UVOD

Vloga sindikatov kot institucij, katerih glavni namen je varovanje in izboljševanje delavskih pravic, se je skozi zgodovinski razvoj spreminjala. Želja kapitalistov po čim večjemu zaslužku na račun delavcev je delavce pripeljala do točke, da so se začeli združevati v sindikate. Sindikati so se do pravic, kakršne imajo delavci danes tako v javnem kot zasebnem sektorju, prebili stežka in minilo je mnogo desetletij, da so pravice, o katerih so pred desetletji delavci lahko le sanjali, postale resničnost. Posebej pomembno in hkrati zelo odgovorno vlogo imajo sindikati v trenutno aktualnih časih, to je v času negotovih gospodarskih razmer, ko morajo na eni strani upoštevati tako interese delavcev, ki skušajo na svojo stran pridobiti čim več pravic, kot tudi kapitalistov, ki so podvrženi logiki trga, ki dostikrat nima usmiljenja do delavcev in je v večini primerov v totalnem nasprotju s socialnimi zahtevami zaposlencev. V Sloveniji imamo zato oblikovan poseben tripartitni sistem dogovarjanja, kjer so v pogajanja vključeni tako država, delodajalci in sindikati. Sindikati in delodajalci pogostokrat slonijo vsak na svojem bregu in predstavnik države pogosto nastopa v vlogi mediatorja, ki poskuša najti neko srednjo pot, ki bi bila sprejemljiva za obe strani.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti funkcijo sindikatov v postmoderni družbi. Globalizacija je pojav, ki je na mnoga področja prinesel mnogo sprememb in preko diplomske naloge bom poskušal ugotoviti, kakšen vpliv imajo globalizacijski procesi na sindikate. Poskušal bom ugotoviti, katera so ključna področja, ki jih urejajo sindikati v postmoderni družbi in pri tem opredeliti njihovo moč pri urejanju teh vprašanj. Izhajam iz predpostavke, da je vloga sindikatov v moderni družbi vedno manjša, sindikat izgublja moč v boju s kapitalisti, saj se stopnja članstva zmanjšuje zaradi več dejavnikov, predvsem zaradi tega, ker je večina stvari, za katere so se sindikati borili, že pridobljenih in zaradi drugačnih vrednot, ki bolj kot v kolektivna povezovanja zaradi naraščajočega individualizma silijo v borbo za osebne interese. Skupinski duh pa je po moji oceni predpogoj za uspešno delovanje sindikatov.

V prvem delu diplomske naloge bom opredelil sindikat kot organizacijo zaposlenih, navedel njene cilje in različne opredelitve sindikata s strani različnih poznavalcev tega področja in predstavil pravno ureditev delovanja sindikatov ter pravna sredstva, ki se jih poslužujejo. Prvi del diplomske naloge bo odgovoril tudi na vprašanje, zakaj se delavci sploh združujejo v sindikate ob dejstvu, da je večina pravic, za katere so se delavci desetletja borili, že pridobljenih in da se morajo dosledno upoštevati. Pod pojmom sindikat je treba ločiti med sindikati v javnem in sindikati v zasebnem sektorju. V prvem delu bom predstavil, da obstajajo razlike v moči med tema dvema sindikatoma. Zgodovina sindikatov je predstavljena precej podrobno, saj nam kaže, da pot do pridobitve današnjih delavskih pravic ni bila lahka.

Drugi del diplomske naloge obravnava področje sindikalnega delovanja v evropskem prostoru. Kakšna je stopnja sindikaliziranosti v posameznih evropskih državah? Kako so sindikati v Evropi organizirani? To sta le dve izmed vprašanj, ki jih bo obravnaval drugi del diplomske naloge. Zanimalo me bo predvsem, v čem so ključne razlike in podobnosti med ameriškimi in evropskimi sindikati. Vemo namreč, da je trg dela v ameriškem prostoru precej drugače urejen kot v Evropi in temu primerna je tudi drugačna vloga sindikatov.

Tretji del posebej veliko pozornosti namenja Danski. Mnogim evropskim državam je za zgled Danska, kjer imajo sindikati ob danski prožni varnosti zaposlitve ali tako imenovanemu modelu flexicurity prav posebno vlogo. Danski sindikati se namreč bolj kot za same plače borijo za druge delavske pravice, stopnja sindikaliziranosti je najvišja v Evropi. Kar pa je najbolj zanimivo, je to, da je razmerje med najboljši in najslabše plačanimi zaposlenimi na Danskem še vedno med najnižjimi v Evropi, kar pomeni, da imajo koristi od takšne ureditve vsi zaposleni, ne glede na stopnjo izobrazbe. Poskušal bom najti razloge, zakaj je danski model uspešen in ga hkrati primerjati s stanjem v Sloveniji. Slovenska javnost je namreč danskemu modelu v večini zelo naklonjena, saj imajo koristi od njega vsi zaposleni in ne le ozek krog ljudi.

V zadnjem delu diplomske naloge se bom osredotočil na vlogo sindikatov v prihodnosti. Nekateri poznavalci ob naraščajočem izpisovanju zaposlencev iz sindikatov skrbijo, da bodo sindikati propadli in da se bodo zapisali v zgodovino (Steinbacher, 2007). Poskušal bom dokazati, da temu ni tako in da bodo sindikati vedno ostali nepogrešljiva organizacija zaposlenih, vsaj dokler bo obstajal socialni dialog.

1. OPREDELITEV SINDIKATOV

Sindikat je množična organizacija zaposlenih, katere cilj je zaščita zaposlenih (Wikipedia, 2009). Gre za prostovoljno in interesno združenje zaposlencev, ki so se povezali skupaj z namenom doseganja skupnih ciljev v ključnih področjih, kot so plače, število delovnih ur, ki jih morajo opraviti pri svojem delodajalcu, in delovni pogoji. Gre torej za uveljavljanje ekonomskih in socialnih pravic. Sindikat predstavlja delavce preko pogajanj o plačah in delovnih pogojih v procesu kolektivnega pogajanja z delodajalci. Ko dogovora ni mogoče skleniti, lahko sindikat v skrajnem primeru organizira stavko. Sindikat pomeni medsebojno povezavo delavcev z namenom, da številčnejši in organizirani lažje uveljavljajo svoje pravice (Ehrenberg, Smith, 1994, str. 449). So javno priznana, najbolj razširjena organizacija zaposlenih v podjetju, ki ima mnoge mehanizme, s katerimi lahko spodbuja in krepi dejavnost delavske participacije. Gre za monopol podobne organizacije, ki postavljajo mezde nad tržno določenimi.

Sindikate v osnovi razdelimo na poklicne, industrijske in podjetniške. Poklicni so, zgodovinsko gledano, najstarejši. Industrijski sindikati so navadno sindikati dejavnosti ali panoge, medtem ko se podjetniški sindikati oblikujejo v okviru nekega podjetja.

Glede na značilnosti organiziranja pa poznamo štiri osnovne vrste sindikatov (Marković, 1972, str. 77-78):

1. Strokovni sindikat organizira določene skupine kvalificiranih in visokokvalificiranih delavcev določenih strok in poklicev, ne glede na mesto zaposlitve, torej v različnih panogah.
2. Panožni ali proizvodni sindikat povezuje vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo in poklic.
3. Splošni ali generalni sindikat povezuje vse delavce, ne glede na kvalifikacije, vendar najpogosteje polkvalificirane ali nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve. Zaradi svoje odprtosti imajo veliko število članov.
4. Profesionalni sindikat povezuje umske delavce v javnih službah in zasebnih panogah. Te vrste sindikatov so majhne po številu in dokaj cehovsko zaprte.

Stanojević (1996) sindikat opredeli kot interesno združenje z vsemi značilnostmi organizacije: gre za trajno notranje izdiferencirano združenje, sestavljeno iz navadnih članov, neprofesionalnih aktivistov in funkcionarjev, s povsem specifičnimi cilji zaščite ter izboljšave gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delavcev.

Zakonodaja praviloma ne opredeljuje pojma sindikata, temveč prepušča opredelitev teoriji in pravu. Nemški avtor Deubler je teoretično sindikat opredelil kot trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno svobodno združenje, ki je neodvisno od svojega nasprotnika in države ter drugih organizacij in je pripravljeno, da v uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih in gospodarskih pogojev, če je potrebno, uporabi tudi sredstva »delovne borbe« (Novak et al., 1992, str. 25).

Slovar slovenskega knjižnega jezika (Brejc, 1994) pod pojmom sindikat loči tri različne pomene. Po prvi definiciji je sindikat organizacija delavskega razreda, ki si prizadeva za uresničevanje socialističnih samoupravnih odnosov in za varstvo gospodarskih, družbenih ter pravnih interesov delovnih ljudi. Po drugi definiciji sindikat opredeljuje kot razredno organizacijo, ki si prizadeva za neposredno izboljšanje delovnih razmer in materialnega položaja včlanjenih delavcev. V kapitalistični ureditvi pa je sindikat opredeljen kot združenje podjetij oziroma organizacij zaradi uspešnejšega nastopanja na trgu.

1.1. Pravna ureditev in sredstva sindikatov

Sindikalna svoboda je ena temeljnih pravic na področju dela in zajema pravico ustanavljanja sindikata, članstva in delovanja v sindikatu (Hicks, 1957, str. 176). Sindikalna svoboda je vključena v vse najpomembnejše mednarodne dokumente o

človekovih pravicah. Delavske pravice so človeške pravice. Pravno gledano so bile zagotovljene z Mednarodno deklaracijo o človekovih pravicah, razglašeno že leta 1948.

Sindikalno svobodo določa tudi Ustava Republike Slovenije (Wikipedia, 2009). 76. člen Ustave Republike Slovenije pravi, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. 77. člen Ustave pa pravi, da imajo delavci pravico do stavke. Vsakomur je omogočeno, da se (ne)včlani v sindikat, za katerega meni, da je zanj primeren. Gre torej za osebno odločitev posameznika, ali mu koristi, ki jih bo prejemal od sindikata, predstavljajo večjo vrednost kot članarina, ki jo bo moral plačevati.

Pri urejanju delovnopравnih razmerij ima sindikat na voljo različne načine vplivanja in različna sredstva. Negativna moč (blokiranje odločitev delodajalca) in pozitivna moč (sodelovanje z delodajalci) sta dve najpogostejši obliki moči, ki ju sindikat uporablja. Stavka in kolektivna pogajanja sta torej osnovni orodji za doseg ciljev sindikatov (Cousins, 1999, str. 16-18). Stavka je skrajno sredstvo sindikalnega delovanja. Dejstvo je, da so stavke nekaterih kadrov, kot je policija, omejene. Mednarodna organizacija dela stavko opredeljuje kot enega glavnih elementov sindikalne svobode. Stavka služi za obrambo ekonomskih in socialnih interesov. Pomembno je poudariti, da je pravica do stavke pravica delavcev in ne pravica sindikatov, to pomeni, da delavec lahko odkloni sodelovanje v stavki.

Sindikalna svoboda je posebna oblika svobode združevanja. Ob tem morajo biti podane tudi pravica do svobodnega izražanja, lastnega mnenja, varstva osebne svobode in svoboda gibanja. Med mednarodnimi akti, ki opredeljujejo sindikalno svobodo, je prav gotovo najpomembnejša Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic (Vodovnik, 2002, str. 369-384). Konvencija iz leta 1987 sindikalno svobodo razdeli na organizacijsko in akcijsko svobodo. Organizacijska svoboda v smislu ustanavljanja sindikatov in delavskih organizacij vključuje pravico do ustanavljanja brez predhodne odobritve ter po svobodni izbiri delavcev. Akcijska svoboda pa je kolektivna pravica sprejemanja in izvajanja programov dela. Obsega pravico do izbire predstavnikov, izdelave avtonomnih aktov ter pravico do organiziranja na višji ravni. Pravica do stavke je element akcijske svobode. Država je ne sme bistveno omejevati. Konvencija 87 tudi natančno opredeljuje varstvo sindikalnih pravic; prepovedano je namreč pogojevanje zaposlitve s članstvom v določenem sindikatu, kot tudi odpuščanje delavcev zaradi članstva v določenem sindikatu.

2. ZGODOVINA SINDIKATOV

Prve sindikate je mogoče zaslediti v 18. stoletju, ko je industrijska revolucija ženske, otroke, bivše podeželske delavce in priseljence preobrazila v delovno silo (Turner, 1962, str. 137). Industrijska revolucija 18. in 19. stoletja je sprožila razredni boj med kapitalom in delom za večji delež v novoustvarjeni vrednosti. Takratne tovarne so zaposlovale

množico relativno neizobražene delovne sile brez lastnine, ki je živela v revščini, kapitalisti pa so si polnili žepe z denarjem. Delavci so se temu zoperstavili z združevanjem. V začetku 19. stoletja so bili sindikati v bolj ali manj skrivnih oblikah bratovščin, tovarišij, ki so se ukvarjale s poklicnim izobraževanjem, zaposlovanjem, plačami, ter so včasih oblikovali tudi tako imenovano blagajno vzajemne pomoči. Prva sindikalna gibanja so nastala v prvi polovici 19. stoletja kot protiutež moči kapitalistov (delodajalcev). V ZDA, Angliji in mnogih danes razvitih državah so se tako delavci vse od začetka 19. stoletja združevali v sindikate. Šlo je za obdobje pravne tolerance sindikatov od 1824. leta. Sindikate so tolerirali, čeprav še niso bili zakonsko urejeni oziroma njihovo delovanje še ni bilo v celoti svobodno. To obdobje se začne v Angliji že leta 1824, v Franciji 1848, v Nemčiji leta 1869, v Italiji pa leta 1891. V zgodovinskem razvoju sindikatov predstavlja ta odprava zakonske prepovedi sindikalnega združevanja veliko prelomnico. Zadnje obdobje v zgodovinskem razvoju sindikalnega gibanja nastopi z uveljavitvijo zakonov, ki sindikate, njihovo delovanje in organizacijo ne le dopuščajo, ampak v načelu tudi urejajo.

Na slovenskem območju je bila sindikalna svoboda priznana z zakonom o koalicijski svobodi 1870. leta v okviru avstro-ogrske monarhije (Novak, 1992, str. 13). Sprejetje kapitalistov s strani države je pomemben korak k industrijski demokraciji in institucionalizaciji industrijskega konflikta med delodajalci in delojemalci. Ena izmed glavnih značilnosti sodobnih socialno-tržnih gospodarstev je prav močan vpliv sindikatov na eni strani in združenj delodajalcev na drugi strani. Sindikati pripomorejo k stabilnosti družbe. V Splošni deklaraciji o človekovih pravicah, ki jo je leta 1948 sprejela generalna skupščina Združenih narodov, je bila kot sestavni del človekovih pravic zapisana pravica ustanavljanja sindikatov in pravica vsakega posameznika, da se pridruži sindikatu z namenom zaščite svojih delavskih interesov.

3. SINDIKATI V POSTINDUSTRIJSKI DRUŽBI

Najpomembnejša funkcija sindikatov v demokratičnih, industrializiranih državah zadeva pogajanje o kolektivnih pogodbah. Med glavnimi razlogi, zaradi katerih se delavci združujejo v sindikate (Kavčič, 1991, str. 245), se omenjajo:

- varnost dela oziroma zaposlitve (delavci želijo biti prepričani, da bo njihovo delovno mesto trajno),
- dobri delovni pogoji (delavci pričakujejo, da opravljajo zdravju neškodljivo in varno delo),
- možnost napredovanja (denimo na boljše plačano, bolj odgovorno delovno mesto),
- pomembnost dela, ki ga opravljajo (delavci želijo pomembno in koristno delo, iz njega črpajo samospoštovanje),
- potreba po priznanju (za dobro opravljeno delo, delavci pričakujejo priznanje),

- potreba po spoštovanju (pomembno je, v kolikšni meri so delavci opredeljeni kot pomemben del organizacije),
- potreba po pripadnosti (sindikat povezuje ljudi s podobnimi interesi),
- plačilo za delo (delavci želijo pošteno plačilo za pošteno delo).

3.1. Upadanje članstva v sindikatih

Splošno mnenje je, da sindikati v postindustrijski družbi izgubijo na pomenu, a se obdržijo kot zagotovilo ravnovesja (Labour Unions as a Political Force in Germany, 2009). Drugačne razmere na trgu dela, kjer postaja vedno bolj pomemben storitveni sektor, vpliv globalizacije ter novi načini zaposlovanja vplivajo na zmanjševanje članstva v sindikatih, kar pa lahko pripelje do zmanjšanja vpliva sindikatov na gospodarstvo. Svetovne statistike kažejo, da sindikalno članstvo večinoma upada. V sindikatih ostajajo predvsem modri ovratniki, starejši od 40 let. V Nemčiji je v storitvenem sektorju, ki prispeva dve tretjini BDP, v sindikate včlanjenih le deset odstotkov zaposlenih.

Delavci v večini držav se vse manj odločajo, da jih bodo pri uveljavljanju njihovih interesov zastopali sindikati. Razlogov za to je veliko, vpliv na to pa imajo nedvomno tudi različne nacionalne okoliščine (Stanojević, 2001). Sindikati odbijajo članstvo z birokratizacijo, prepletenostjo s strukturnimi močmi in skrbjo za lasten stolček. Kot najverjetnejši skupni imenovalec bi lahko izpostavili neučinkovitost sindikata, saj ta velikokrat ne odraža potreb sodobnega časa. V splošnem je področje delovanja sindikatov boj za višje plače in boljše delovne pogoje. To je vsekakor potrebno in smotno, a se postavlja vprašanje, ali je usmeritev, ki je nastala v 19. stoletju, danes še ustrezna. Med največkrat omenjenimi razlogi, zakaj prihaja do zatona pomena sindikatov, se omenjajo:

- število delavcev, včlanjenih v sindikate, pada,
- neuspešnost nekaterih velikih stavk,
- zadeve, za katere so se prvotno zavzemali, so urejene,
- sindikati so bili organizirani predvsem za fizično delovno silo v industrijskem sektorju, te delovne sile pa je vedno manj.

Sindikati obstajajo samo v primeru, če jim ljudje podelijo svoj mandat in se včlanijo vanj. Pogajalska moč sindikata je torej odvisna od članstva (Steinbacher, 2007). Tako se samo po sebi postavlja vprašanje, zakaj se ljudje ne vpisujejo bolj množično v sindikat in se celo izpisujejo iz njega, če jim članstvo prinaša koristi. To velja predvsem za sindikate v zasebnem sektorju. Ti sindikati težje poudarjajo svojo težnjo po izsiljevanju za višjimi plačami in ostalimi privilegiji. Zasebni sektor je namreč podvržen delovanju ekonomskih zakonitosti in posledično je višjo dodatno rento za člane sindikata težje izpogajati. Preveč agresivna politika sindikatov v zasebnem sektorju lahko vodi v zaprtje podjetja, obrata ali preselitev proizvodnje, kar še zlasti velja v pogojih globalizacije in splošne liberalizacije trgovine. Javni sektor ni v tolikšni meri podvržen silnicam tržne ekonomije. Sindikati javnega sektorja izhajajo pri svojem delu iz druge pozicije, ki jim omogoča, da uporabljajo bolj agresivno politiko pri pogajanjih.

V kapitalističnih družbah, ki so bolj ali manj socialno naravnane, takšna je večina članic EU, vključno s Slovenijo, so sindikati brez izjeme pomembne in družbeno vplivne organizacije. Razvitejša oblika države blaginje brez sindikatov sploh ni možna (Stanojevič, 2001). Zaposlenost v državnih institucijah in javnem sektorju ni ovira za sindikalizacijo. Lahko bi celo rekli, da je zaradi relativne stabilnosti zaposlitve v javnem sektorju in strateške pomembnosti nekaterih skupin, zaposlenih v tem sektorju, izhodiščni pogajalski položaj sindikatov v tem sektorju boljši kot v zasebnem.

Sindikati imajo nedvomno pomembno vlogo pri zaščiti socialnih pravic najširših družbenih kategorij, vendar tako kot lobiji niso imuni na zlorabe, kot je korupcija, tako da se za različne sindikalne predstavnike in vodje zaradi njihovega visokega materialnega in družbenega statusa pogosto uporablja izraz »delavska aristokracija« (Suša, 2009). Znan je tudi primer iz ZDA, kjer je dolgo vrsto let dejanski nadzor nad dvema zelo vplivnima sindikatoma pristaniških in transportnih delavcev imel organizirani kriminal oziroma mafija. Takšni primeri mečejo slabo luč na sindikate in nenadzorovano delovanje sindikatov je eden izmed vzrokov za upadanje članstva v sindikatih.

4. SINDIKATI V EVROPI

Moč in vpliv sindikatov po kriteriju članstva sta zelo različna od države do države, pri čemer se spekter razteza od okoli 9 % sindikalno organiziranih delavcev v Franciji do več kot 80 % sindikalno organiziranih delavcev v nekaterih skandinavskih državah, zlasti na Danskem (Lehndorff, 2007, str. 10). Veliko moč sindikatov je mogoče zaslediti tudi na Švedskem, Irskem in v Belgiji. Zanimivi so tudi podatki o povprečni stopnji sindikaliziranosti delavcev v nekaterih tranzicijskih državah - novih članicah EU, in sicer: Poljska 15 %, Češka 30 %, Madžarska 20 %, Estonija 15 % in Litva 30 %. V sklopu organiziranosti sindikata je med državami mogoče zaznati sindikalni unitarizem (Nemčija, Grčija, Avstralija, Anglija) ter sindikalni pluralizem (Francija, Italija, Slovenija).

Slika 1: Povprečne stopnje sindikaliziranosti v nekaterih najrazvitejših evropskih državah in na Japonskem



Vir: M. Gostiša, *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*, 2005, str. 17.

V fazi procesa zmanjševanja sindikaliziranosti se je članstvo v Franciji razpolovilo, v Veliki Britaniji pa so sindikati izgubili nekje štirideset odstotkov članstva (Steinbacher, 2007). Nič boljše ne kaže niti sindikatom v Nemčiji, ki so od nemške združitve leta 1989 izgubili več kot tri milijone članov. Tako se vidi, da doživlja sindikalno gibanje strukturne spremembe. Trenutno stanje je celo tako porazno, da je ekonomist Richard Freeman nekoč izjavil, da »če bi sindikati pripadali kakšni živalski pasmi oziroma rastlinski vrsti, bi tisti v zasebnem sektorju padli na seznam ogroženih vrst.«

Tudi glede organiziranosti sindikatov so med državami velike razlike. V grobem je mogoče zaznati tri glavne modele (Gostiša, 2005, str. 17):

- a) na enotnosti temelječe in relativno močne sindikate v severni in srednji Evropi (Nemčija, Avstrija, Švedska itd.),
- b) močno razdrobljene, v glavnem številčno šibkejše in v veliki meri na politične stranke naslonjene sindikate v sredozemskih državah (Francija, Italija, Grčija, Portugalska, Španija),
- c) prvenstveno na temelju poklicne in stanovske pripadnosti organizirane sindikate (»multisindikalizem« kot posebna različica sindikalnega pluralizma, ki ne izvira iz političnih in ideoloških delitev, temveč iz poudarjenega interesnega organiziranja posameznih skupin in kategorij zaposlenih) v anglosaškem prostoru, to je predvsem v Veliki Britaniji in na Irskem.

V času gospodarskih čudežev po drugi svetovni vojni so veljali v Evropi sindikati za motor socialne pravičnosti. V Nemčiji se je razvil edinstven sistem z mrežo kolektivnih pogodb in veliko varnostjo zaposlenih (Žerjavič, 2005). Ključ za uspeh nemškega gospodarstva in socialni mir je bilo prav usklajevanje med sindikati in delodajalci. Zasluge sindikatov so zavidljiv standard nemških delavcev - visoke plače, dolg dopust, delovni čas, ki je med najkrajšimi v Evropi, soodločanje pri poslovnih odločitvah, varnost pred odpustitvijo in človeku prijazno delovno mesto. Sindikatom v obdobju gospodarskega zaostajanja pripisujejo negativno vlogo. Sindikati takrat postanejo eni izmed glavnih krivcev za gospodarsko krizo s svojimi zahtevami in nasprotovanji reformam, ki bi znižale stroške dela. Nemški trg dela je postal neprivlačen za domače in tuje investitorje zaradi visokih stroškov dela. Stroški dela so namreč zelo visoki zaradi močnega vpliva sindikatov na določanje višine plač, kot tudi zaradi prispevkov za socialno varnost.

V okviru EU se razvijajo tudi drugi mehanizmi krepitve socialnega dialoga na vseh ravneh. Sindikati so tako razvili meddržavne mreže medsebojnega sodelovanja in izmenjave izkušenj, v okviru katerih se vse bolj uveljavlja tudi praksa, da pri kolektivnih pogajanjih v posamezni državi sodelujejo tudi predstavniki sindikatov iz drugih držav (Gostiša, 2005, str. 6). Tako se učijo iz izkušenj drug drugega in si medsebojno pomagajo.

4.1. Primerjava evropskih in ameriških sindikatov

V EU so v primerjavi z ZDA sindikati še vedno zelo močni, ceno dela pa določa sistem kolektivnih pogodb (Siebert, Addison, 1997, str. 321-324). Podjetja delavca težje odpustijo, kar pomeni, da ga bodo tudi težje zaposlila. Razlika v pomembnosti kolektivnih pogajanj med EU in ZDA je opazna tudi že iz tega, da so le-ta v EU vključena že v ustavi, medtem ko ZDA pravice delavcev za kolektivna pogajanja obravnava v zakonih. Sindikati v ZDA ne ovirajo razvoja na trgu dela, ne določajo pogojev v kolektivnih pogodbah, zato lahko sklepamo, da ima ZDA boljše pogoje za fleksibilnost in mobilnost na trgu dela. Ni pa bilo vedno tako, saj so sindikati svojo moč v ZDA izgubljali skozi določeno obdobje.

Sindikati v EU določajo minimalne mezde nad tržnimi mezdami in tako že v osnovi povzročajo brezposelnost. Minimalna mezda je administrativno določena mezda, ki je posledica dogovorov med vlado, delodajalci in sindikati ter je vsiljena na trg dela (Fidrmuc, 2002, str. 21). V EU je uveljavljen sistem zaposlitve za nedoločen čas. Podjetja delavca težje odpustijo, kar pomeni, da ga bodo tudi težje zaposlila. Na evropskem trgu delujejo močni sindikati, posledica tega je, da je trg precej nefleksibilen, saj so zaradi delovanja sindikatov plače rigidne navzdol. V ZDA je trg bolj konkurenčen, tržno voden.

Za razliko od Evrope, kjer je uveljavljen sistem kolektivnih pogodb, so tu v ospredju individualne pogodbe med delodajalcem in delojemalcem (Siebert& Addison, 1997, str. 321-324). Zaposlovanje na ameriškem trgu je v veliki meri pogojeno z dobički in uspešnostjo podjetij. Te možnosti evropska podjetja nimajo.

Na rigidnost plač v evropskem modelu imajo velik vpliv sindikati, ki zahtevajo višjo realno plačo kot je le-ta v ravnotežju. Evropski model izhaja iz predpostavke, da ima posamezen delavec v primerjavi z delodajalcem relativno majhno pogajalsko moč, saj lahko podjetje mirno poišče drugega delavca (Farber, 1998, str. 14). Tako imajo delavci majhen vpliv na realno plačo in se ne počutijo varne, ko razpravljajo o delovnih pogojih, saj delodajalec lahko pritiska na delavca z znižanjem plače ali celo z odpustitvijo. Odnos med delavcem in delodajalcem je v osnovi konflikten. Da bi se delavci zavarovali pred takšnimi pritiski, so se že zelo zgodaj organizirali v sindikate.

Sindikati imajo v skladu z evropskim modelom dva glavna cilja: višje realne plače in večjo zaposlenost (Fidrmuc, 2002, str. 22-25). Sindikat se pogaja o realni plači in ne sprejema dane tržne realne plače. Glavni razlog, da se sindikati pogodijo za realne plače nad ravnotežno ravno, je ta, da je vodstvo izvoljeno s strani članov sindikata. Brezposelni delavci so vedno v manjšini članstva, celo pri rekordnih stopnjah brezposelnosti 20 %. Poleg tega brezposelni delavci izgubijo interes za članstvo, saj imajo zgolj stroške s članarino, koristi pa nič. Sindikati torej predstavljajo tiste, ki delajo in ne tistih, ki so brezposelni. Zaposleni pa v skladu s svojimi osebnimi koristmi želijo imeti višje plače (zase) na račun višje brezposelnosti (za druge). Evropski model trga dela je torej tudi zaradi delovanja sindikatov nepopoln in povzroča večjo brezposelnost kot bi bila le-ta v ravnotežju. Po mnenju kapitalistov je tako delovanje trga dela v EU precej ohromljeno zaradi številnih sindikatov, ki določajo minimalne mezde nad tržnimi mezdami in tako že v osnovi povzročajo brezposelnost. Sindikati vplivajo na plačno politiko, rast brezposelnosti ter s tem povezanih socialnih izdatkov za brezposelne.

Evropski sindikati delujejo kot tipične cehovske organizacije, ki varujejo člane pred nečlani, ne zavarujejo članov pred brezposelnostjo in preprečujejo vstop na trg dela brezposelnim (Damijan J., Polanec S., 2005). Seveda pa kot tipična cehovska organizacija ne delujejo družbeno optimalno. S številnimi omejitvami, kot so visoke izhodiščne plače, omejitve glede odpovednih rokov in odpravnin, zahteve glede plačanega časa za malico, plačane malice in plačanega prevoza za delo, dodatka za delovno dobo itd., povečujejo stroške zaposlovanja in nekaterim delodajalcem onemogočajo, da bi začasno zaposlili še več ljudi, mnogim pa, da bi sploh začeli zaposlovati. V evropskih državah, kjer so zahteve in omejitve sindikatov manjše, je zaposlenost večja, brezposelnost pa manjša.

5. DANSKI MODEL SINDIKALNEGA DELOVANJA

Kraljevina Danska naj bi bila država z najboljšimi delovnimi pogoji na svetu. Nezaposlenost je bila decembra 2007 samo 2,7 odstotka in trije zaposleni od štirih so bili včlanjeni v sindikat (Žurnal: Štiri najbolj srečne dežele). Danski sistem je rezultat dolgoletne tradicije tripartitnih pogajanj med vlado, sindikati in delodajalci (Presentation of LO, 2009). Danska vlada v vodenje sprememb vključuje sindikate. Lizbonska strategija določa, kaj morajo države članice ukreniti, da bi izboljšale konkurenčnost evropskih podjetij. Pri tem se Danska navaja kot primer, kako mora država ukrepati. Danski ukrepi so: odpraviti odpovedni rok in odpravnine; odpraviti kolektivne pogodbe ali zakone, ki ne dovoljujejo delavca premestiti na delovno mesto, ki ne odgovarja njegovi klasifikaciji; obvezati brezposelnega na sprejem zaposlitve takšne in tam, kjer je na razpolago in ne takšne, ki odgovarja njegovi izobrazbi in delovnim izkušnjam.

Danska zgodba je zgodba o porazu in uspehu. Nekaj sto let nazaj so izgubili vse vojne, po treh stoletjih izgubili Švedsko, Norveško, pa vendar se je ta mala dežela na severu razvila v eno najbogatejših družb na svetu. Kako jim je to uspelo? Že nekaj desetletij velja na Danskem med ljudmi široko prepričanje, da je treba vlagati v ljudi (Rasmussen, 2004, str. 1-12). Že od samega začetka so močno vlagali v srednje šole. Imeli so eno samo bogastvo - ljudi. Danska gradi na sodobnem razumevanju vrednot v smislu socialne države. Najpomembnejše kolektivno prepričanje je, da šteje vsak človek. Vsak človek je sposoben, da nekaj naredi. Gre za načelo neizključevanja. Striktno se držijo tudi načela enakopravnosti - vsi morajo imeti enake možnosti do izobraževanja. Posledično res najsposobnejši posamezniki pridejo na najpomembnejša mesta v družbi. Sindikati že od samega začetka vlagajo v izobraževanje in zgodovina kaže, da je to na dolgi rok najpomembnejša naložba. Gre za zelo aktivno politiko izobraževanja in usposabljanja. Sindikati so posebljene vrednote družbe.

5.1. Zgodovina in organiziranost sindikatov

Sedanji položaj danskih sindikatov ima zgodovinske vzroke, ki segajo več kot 100 let v preteklost. Prvi sindikati so bili na Danskem ustanovljeni že daljnega leta 1874 (History of LO, 2009). Do tega časa je bila Danska agrarna dežela in po začetku industrializacije so se začeli ustanavljati prvi sindikati, ki so imeli zelo malo članov. Poseben danski model za urejanje trga dela ima začetke v letu 1899, ko je bil sklenjen tako imenovani Septembrski kompromis med dansko zvezo sindikatov in danskim združenjem delodajalcev. V skladu s tem kompromisom je bila sklenjena prva kolektivna pogodba na svetu. Od takrat le-ta predstavlja okvir za sklepanje teh pogodb in za vzajemno sodelovanje socialnih partnerjev. Medtem ko so delodajalci dansko zvezo sindikatov priznali kot pogajalsko stranko, je zveza sindikatov priznala pravico delodajalcev, da zaposlujejo in odpuščajo, in jim s tem priznala pravico upravljanja. Podpisan sporazum

so imenovali tudi »ustava trga dela« (Drobnič, 2009). Ta temeljna določba je prispevala k liberalnemu pogledu v zvezi z odpuščanjem na Danskem (Oman, 2005, str. 1).

Pred dobrimi sto leti so bili sindikati na Danskem organizirani samo za moške (Oman, 2005, str. 1). Ker pa so tudi ženske zahtevale svoje pravice in jih moški niso hoteli sprejeti v svoj sindikat, so jim moški iz svoje članarine dali 100 kron, s katerimi so potem ženske ustanovile svoj sindikat KAD. Danes ima sindikat žensk KAD 90.000 članic, organiziranih v 63 predstavništvih po vsej državi. Danes se na Danskem večina delavcev združuje predvsem po poklicih. Danska ima 5.300.000 prebivalcev, od tega je 2.500.000 delavcev in v centrali LO, ki ima 23 organizacij, je od vseh zaposlenih 1.500.000 članov sindikata. Imajo še centralo DA, ki ima 16 organizacij in samo 24.000 članov. Ostali člani sindikata so organizirani po poklicih.

Slika 2: Prikaz glavnih sindikatov, ki so vključeni v krovno organizacijo danskih sindikatov

Centrala LO				
sindikat UK 350.000 članov prodajalci uslužbenci	sindikat SID 310.000 članov papirna ind. tekstilna ind.	sindikat METAL 140.000 članov kovinska ind.	sindikat FOA 200.000 članov državni sektor	sindikat KAD 90.000 članic ženske v vseh ind.

Vir: R. Oman, O delovanju sindikatov in ostalih delavskih predstavništev na Danskem, 2005, str. 1.

Ti dve centrali se združujeta po panogah v karteje, ki se pogajajo za panožne kolektivne pogodbe (Presentation of LO, 2009). Sindikati, v katerih se združujejo posamezni poklici, pa se lahko direktno pogajajo in sklepajo podjetniške kolektivne pogodbe z delodajalci. Vsi sindikati tudi podpirajo Socialno demokratično stranko, ki na državni ravni zastopa in podpira interese delavcev. Konservativna in liberalna stranka pa daje podporo delodajalcem.

Sindikati na Danskem imajo zelo dobro organizirano izobraževanje sindikalnih zaupnikov. V ta namen je po določitvi kolektivne pogodbe vsak delodajalec dolžan nameniti po 0,22 krone ne uro od vseh zaposlenih (Oman, 2005, str. 2-3). S tem letno pridobijo 280 milijonov kron, prav takšno vsoto pa za izobraževanje namenijo tudi sindikati iz svoje članarine. Tako lahko na leto pošljejo na izobraževanje 40.000 sindikalnih zaupnikov, kar pomeni, da poteka vsak teden najmanj en tečaj za izobraževanje.

5.2. Delovanje sindikatov na Danskem

V sindikate je vključenih okrog 80 % delavcev, kar daje glavni delavski organizaciji LO (Landsorganisationen i Danmark) veliko pogajalsko moč (Presentation of LO, 2009). Na Danskem je pomembna tradicija socialnega dialoga. Seveda to ne pomeni, da ne prihaja do konfliktnih situacij in stavk, saj so, kot povsod drugod po svetu, interesi delodajalcev in delojemalcev različni. Obstaja pa trdno zaupanje v socialni dialog, kar vodi k

popuščanju obeh strani. Pogajanja med danskimi sindikati in delodajalci imajo že več kot stoletno tradicijo. Za danske sindikate je zaposlitvena varnost bolj pomembna od varnosti delovnega mesta. Njihova filozofija je zaščita ljudi, ne zaščita delovnih mest.

Danski zlati trikotnik na trgu dela sestavljajo velika fleksibilnost trga dela - prožna pravila o odpuščanju, visoka varnost dohodka tudi v času brezposelnosti - radodaren sistem zavarovanja za primer brezposelnosti in obsežni ukrepi aktivne politike zaposlovanja - aktivacijska aktivna politika zaposlovanja (Strnad, 2008). Danski zlati trikotnik Danski prinaša uspešno delujočo kombinacijo dinamičnega trga dela in relativno visoke socialne varnosti. Madsen (2002) posebnost danskega modela opisuje kot prevlado majhnih in srednjih podjetij, visoka nadomestila za brezposelne, družbo blaginje, ki jo podpirajo visoke stopnje zaposlenosti moških in žensk, razvit javni sistem izobraževanja in usposabljanja ter sistem industrijskih odnosov, kjer imajo socialni partnerji veliko vlogo.

Člani sindikatov niso samo zaposleni delavci, ampak tudi študentje, nezaposleni, upokojenci (Kocbek, 2006, str. 1-2). Značilnost danskega sistema je sporazum o nenapadanju, na podlagi katerega zaposleni med pogajanja o spremembah kolektivne pogodbe ne smejo stavkati. To velja tudi v primeru, če se s spremembami, ki jih predlagajo delodajalci, ne strinjajo. Za Dansko je značilen tudi sistem za hitro reševanje sporov. Vsi spori so rešeni v okviru dogovorov in kolektivnih pogajanj. Če želi delavec rešiti spor z delodajalcem, je njegovo članstvo v sindikatu nujno.

Članarina za članstvo v sindikatu je določena v fiksnem znesku in je za vse člane sindikata enaka ter znaša 4 % od povprečne plače v državi (Oman, 2005, str. 3). Od te vsote se 2 % namenita sindikatu za njegovo delovanje, ostanek pa je namenjen podpori v primeru brezposelnosti. Zaradi te ugodnosti je članstvo v sindikatu zelo veliko, saj v primeru, da nisi član sindikata, ne prejmeš podpore za brezposelne. Ta pa je kar ugodna, saj znaša 90 % povprečne plače. Sistem zavarovanja za primer brezposelnosti je na Danskem prostovoljen in ima dolgo tradicijo, saj je bil prvi zakon o zavarovanju za primer brezposelnosti sprejet že leta 1907. Sistem je prostovoljen in radodaren do brezposelnih (Strnad, 2008). Radodarnost se kaže v možnem trajanju prejemanja nadomestila za brezposelnost, ki znaša kar 4 leta. Vendar pa je v praksi obdobje prejemanja običajno kratko, saj brezposelni zaposlitev najdejo hitro (povprečno prej kot v pol leta), pri čemer jim v veliki meri pomaga obsežna aktivna politika zaposlovanja. Sistem je učinkovit, vendar hkrati zelo drag, saj Danci zanj namenijo okoli 4,5 odstotka BDP.

Danci imajo preko visokih nadomestil v primeru brezposelnosti kompenzacijo za fleksibilnost in nestalnost delovnega razmerja. Da si upravičen do te podpore, pa moraš prej delati eno leto, lahko tudi s presledki (Kocbek, 2006, str. 1-2). Na ta način imajo Danci daleč najbolj urejeno varstvo za primer brezposelnosti, vendar le-to Danci zelo neradi koristijo, ker zelo cenijo delo. Treba se je zavedati, da od tistih delovno aktivnih

prebivalcev na Danskem, ki zapadejo v postopek »socialnega transferja« ali družbene premestitve, jih kar 25 % dobi predčasno upokožitev ali bolniško ali invalidno upokožitev. Zato so danski davki med najvišjimi na svetu.

V času brezposelnosti se večina delavcev šola na različnih stopnjah šolanja in s tem skuša pridobiti višjo kvalifikacijo (Oman, 2005, str. 3). Na Danskem, ki jo mnogi dajejo za zgled zaradi prožnosti trga delovne sile, je odpovedni rok le mesec dni, a podpora za brezposelne je visoka, brezposelnost pa med najnižjimi v Evropi. Zelo urejeno je tudi izobraževanje med zaposlitvijo. Imajo veliko šol, ki izboljšujejo znanja na vseh področjih dela. Izobražujejo se lahko za 200 različnih poklicev v 13 različnih industrijah. Pogosto delodajalci na delovnih mestih uporabljajo rotacijo in v primeru zmanjšane obsega dela delodajalci sami pošiljajo delavce na dodatna izobraževanja. S tem delodajalci ne obremenjujejo zavarovanja za primer brezposelnosti, in če delavce obdržijo kot zaposlene in jih pošljejo v dodatno izobraževanje, prejmejo od države za čas izobraževanja za vsakega delavca po 2/3 njihove plače.

Na Danskem obstaja tako imenovano »obdobje aktiviranja«, ko se zelo strogo nadzorujejo brezposelni in predvsem mladi brezposelni: vsak mora po šestih mesecih brezposelnosti obvezno na pripravniško delo ali na poklicno usposabljanje in ne sme odbiti več kot dveh delovnih ponudb (O brezposelnosti, prekvalifikaciji in danskem vzoru, 2009). Glede delovnih ponudb je treba vedeti, da na Danskem obveza minimalnega dohodka ne obstaja več, delovna ponudba pa je lahko za katero koli delo. Samo če izpolni te pogoje in še vedno ne dobi zaposlitve, tedaj se brezposelni še naprej šteje med uradno brezposelne. Tistih, ki gredo skozi »obdobje aktiviranja«, je vsako leto na Danskem 500.000, ampak istočasno jih je v »obdobju aktiviranja« največ po 40.000. Na Danskem je vsakoletno 20 % delovnega prebivalstva soočeno z obdobjem brezposelnosti. Poleg tega si v povprečju vsako leto 30 % zaposlenih mora najti drugo delo. V povprečju doživi brezposelnost okoli ena četrtnina vseh zaposlenih (Strnad, 2008). Delodajalcem takšna prožnost trga dela omogoča večjo fleksibilnost, delavcem pa veliko možnosti za delo in hkrati varnost ob izgubi zaposlitve. Dela na črno praktično ni. Danci v svoji delovni dobi tako zamenjajo do petnajst delovnih mest.

Stopnja brezposelnosti je v letu 2007 na Danskem znašala 3,9 %, stopnja dolgotrajne brezposelnosti pa je že nekaj let med najnižjimi v EU (v zadnjih petih letih se giblje okoli 1 %). Čeprav trg velja za dinamičnega in fleksibilnega, je delež začasnih zaposlitev na Danskem sorazmerno nizek, precej bolj pa so razširjene delne zaposlitve, ki veljajo za tako imenovano »prijazno« obliko fleksibilnega zaposlovanja, saj posamezniku omogočajo lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja (O brezposelnosti, prekvalifikaciji in danskem vzoru, 2009). Zanimiv je podatek, da na Danskem v času tako imenovanega zaposlitvenega čudeža (zmanjšanje stopnje brezposelnosti z 12 % na začetku devetdesetih let na 4,3 % v letu 2000) ni prišlo do sprememb v varovanju zaposlitve, ampak se je predvsem povečala aktivacijska usmerjenost politike zaposlovanja in se je zmanjševal možni čas trajanja nadomestila za brezposelnost, hkrati

pa se je v obdobju od 1995 do 2005 podvojil delež odraslih, vključenih v izobraževanje in usposabljanje.

Zamenjava vlade je za sindikate na Danskem zelo pomembna, saj socialna demokracija na oblasti zvišuje kooperativnost sindikatov ter tudi možnost njihove vključitve v procese oblikovanja ekonomskih in socialnih politik (Stanojevič, 1996, str. 292). Odnos med Socialnodemokratsko stranko in delavskim gibanjem na Danskem je bil že od vsega začetka intenziven. LO in Socialnodemokratska stranka sta tvorili vez, ki je bila protiutež desnici in delodajalcem. Na organizacijski ravni je bila ta zveza očitna v kolektivnem članstvu sindikalnih vej v stranki, v veliki ekonomski podpori, ki so jo LO sindikati dajali stranki in v visoki pogostosti izvoljenih predstavnikov sindikata v stranko (Korpi, 1978, str. 301). Danski model je rezultat uspešne združitve dveh sistemov: kapitalizma in socializma, zasebnega lastništva in državne blaginje (Meidner, 1994, str. 338).

Kolektivna pogajanja na Danskem potekajo v nekakšni mešanici med centralno in podjetniško ravno. Sindikati predstavljajo na Danskem nekakšne centre za kompetenčni razvoj svojih članov (Jaklič, 2006). Uspeh sindikatov na Danskem je nedvoumen. Sindikaliziranost delavcev je med najvišjimi v Evropi. Danska je ena redkih držav, kjer so v zadnjem desetletju formalno nižje izobraženi delavci pridobili v razmerju plač do tistih z višjo formalno izobrazbo.

6. SINDIKATI V SLOVENIJI

Če postavimo gibanje sindikalnega članstva v širši, svetovni kontekst, kaj kmalu ugotovimo, da slovensko sindikalno gibanje ni noben posebnost, ampak bolj ali manj sledi procesom, ki se v svetovnem merilu dogajajo vse od osemdesetih let prejšnjega stoletja, na primer v Franciji in Veliki Britaniji (Steinbacher, 2007).

Temeljni problem v Sloveniji je rigidnost trga dela. Trg dela mora po danskem vzoru postati fleksibilnejši, zaposlovanje in odpuščanje pa lažja, saj je tudi situacija na trgu dela zelo nepredvidljiva. Obrtnik danes na primer dobi veliko naročilo, ki ga mora realizirati v nekaj mesecih. Če bi samo za čas povečanih potreb lahko hitro zaposlil delavce, bi bil s tem konkurenčnejši. Ker pa je naš trg dela tog in je odpuščanje drago in družbeno nezaželeno, obrtnik ali mali podjetnik noče tvegati dodatnega zaposlovanja.

Sindikati so najbolj vplivna institucija v Sloveniji (Polanec, 2005). Čeprav ne gre za demokratično izvoljene predstavnike prebivalcev, lahko vplivajo ne samo na delovne pogoje, ampak na velik del zakonodaje, ki ureja gospodarstvo, davčni sistem, delovno zakonodajo, zdravstveni sistem, stanovanjsko politiko in marsikaj drugega. Sindikati so v svojih stališčih nazadnjaški, podpirajo ustaljene vzorce in zavirajo gospodarski razvoj. Na Zakon o delovnih razmerjih sindikati v Sloveniji vplivajo z najbolj rigidnim sistemom

odpuščanja, kar v splošnem dviguje stopnjo brezposelnosti. Sindikati niso škodljivi sami po sebi. Škodljivi so zaradi lastnih prepričanj, zaradi nepopolnega razumevanja posledic lastnih dejanj.

Teoretično gledano so sindikati škodljivci za tržno gospodarstvo, ki se bori za svoje interese, toda vseeno lahko rečemo, da v Sloveniji nikoli niso bili tako škodljivi, da bi omejili gospodarski razvoj (Kranjec, 2008). Sindikati bi morali delovati bolj racionalno in postavljati zahteve, ki so smiselne, ali pa naj v celoti sprejemajo odgovornost za svoje zahteve, saj lahko s takšno politiko - denimo zagotavljanje delavske pravice do dosmrtna zaposlenosti in plačila, ne glede na rezultate - privedejo cele dejavnosti v položaj pred propadom. Sindikati bi morali dati več poudarka na usposabljanje zaposlenih zaradi prestrukturiranja. Stvari na trgih se nenehno spreminjajo in tej logiki bi morali slediti tudi sindikati. Škodljiv je vpliv sindikatov v nekaterih družbenih dejavnostih. Predvsem v zdravstvu in na raziskovalnem področju obstajajo težnje po udobnem življenju, ne glede na produktivnost in delo, in to se zdi zelo sporno in ti sindikati so bistveno bolj škodljivi kot tisti v gospodarstvu.

Slovenski sindikati ne prepoznajo svoje vloge v okviru zagotavljanja vseživljenjskega svetovanja in so še vedno usmerjeni predvsem k plačni politiki in drugim zadevam, ki se neposredno vežejo na delovno mesto (Kopač, 2008). Njihova vloga na področju svetovanja bi bila predvsem v zagotavljanju svetovalnih storitev delavcem, katerih zaposlitev je ogrožena, in na sistemski ravni zavzemanje za pravico pri svetovanju vseh zaposlenih.

Razpoznavni znak dobrih podjetij v Sloveniji je praviloma tudi močan sindikat, res pa je, da se v nekaterih primerih še vedno pojavljajo prepovedi sindikalnega organiziranja, kljub temu, da je svoboda sindikalnega organiziranja univerzalna človekova pravica. Dostikrat so sindikati v očeh delodajalcev videti kot nasprotniki in ne kot partnerji, poleg tega delodajalci pogosto sindikate označujejo za vir vsega zla.

6.1. Monopol sindikatov v Sloveniji

Politika države sindikatom kljub padanju članstva s svojimi ukrepi utrjuje njihov monopolni položaj kot edinim delavskim predstavnikom (Steinbacher, 2007). Zakon o kolektivnih pogodbah jim je namreč podelil ekskluzivni mandat pri urejanju delovnih odnosov z delodajalci, Zakon o reprezentativnosti sindikatov pa jim je pristojnosti še dodatno razširil. Ta namreč določa, da »reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter predlagajo kandidate delavcev, ki sodelujejo pri upravljanju.« Postavlja se vprašanje, ali so sindikati tudi dejansko pooblašeni, da lahko povsem legitimno opravljajo vlogo zastopnikov zaposlenih. Zastopniška funkcija je zakonsko razširjena na vse zaposlene. Takšna pristojnost bi zahtevala 100-odstotno

članstvo vseh. Ob trenutni stopnji 40 % pa je takšna ureditev sporna. Posameznikom ni dopuščena možnost izražanja svobodne volje, s katero bi pooblastili, ali pa tudi ne, organ, ki bi jih zastopal v odnosu do delodajalcev, po svoji volji, ampak jim je vsiljeno, da jih zastopa reprezentativni sindikat.

Po osamosvojitvenem procesu v Sloveniji smo doživeli tudi sindikalni pluralizem, ki ima številne prednosti, pa tudi negativne strani (Krljič, 1994). Sindikati se med seboj locirajo na gospodarske in negospodarske. Medtem ko so negospodarski sindikati bolj usklajeni in enotno nastopajo na različnih pogajanjih, predvsem kar zadeva plače, pa so gospodarski sindikati tako različni, da težko najdejo skupni jezik, kar onemogoča ali vsaj podaljšuje čas pogajanj z delodajalci in vlado. Med gospodarskimi sindikati se za najpomembnejše štiri sindikate štejejo: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Neodvisnost - konfederacija novih sindikatov Slovenije, Pergam in Konfederacija 90. Največji in najmočnejši med vsemi je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, ki združuje večje število neodvisnih sindikatov dejavnosti.

Velja prepričanje, da močnejši kot je sindikat, boljše izhodiščno mesto ima. Kot pogost dejavnik moči sindikata se navaja število članov. Večje kot je članstvo, večji je sindikat in posledično je večja tudi njegova moč. V Sloveniji si sindikati poskušajo pridobiti lastnost reprezentativnosti, kar jim znatno izboljša pogajalski položaj (Franca, 2009). S tem seveda ni nič narobe, vprašljiva pa je ustreznost pogojev za pridobitev reprezentativnosti in nadzor nad ohranjanjem te lastnosti. Pogoje za pridobitev lastnosti reprezentativnosti določa Zakon o reprezentativnosti sindikatov, ki je bil sprejet leta 1993. Takrat so bili postavljeni relativno nizki kriteriji, kar je omogočilo in še vedno omogoča velikemu številu sindikatov pridobitev lastnosti reprezentativnosti. Z upokojevanjem starejše generacije, katerih pripadniki so bili praviloma vsi člani sindikata, in s pretežnim nevčlanjevanjem mlajše generacije članstvo pada in lastnost reprezentativnosti postaja vse bolj vprašljiva.

6.2. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Pred letom 1990 je v Sloveniji deloval samo en sindikat (Stanojevič, 2001). V začetku devetdesetih se je sindikalno prizorišče zelo fragmentiralo, razlog pa so bile novonastale politične stranke, ki so čutile potrebo po ustanovitvi svojih sindikatov, ki naj ne bi bili obremenjeni s politično preteklostjo. Posledično so se sindikati razcepili na dva močna pola. Prvi del sindikatov je izhajal iz socialistične, drugi del pa iz novejše, »antikomunistične« politične ureditve.

Zveza svobodnih sindikatov (ZSSS) je danes največja sindikalna organizacija, ki je nastala na podlagi bivšega komunističnega sindikata. Združuje 22 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije, ima več kot 300.000 članov, tako iz zasebnega kot javnega sektorja (ZSSS, 2009). ZSSS je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Financira se

izključno iz članarin ter projektne delo. Cilje dosegajo s pogajanjem, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami. Svojim članom zagotavljajo brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč. Od leta 1999 so polnopravni člani Evropske konfederacije sindikatov, v kateri je 60 milijonov članov iz 35 evropskih držav. ZSSS je bila ustanovljena zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic v obdobju kapitalizma. V Sloveniji so se pojavili že konec 19. stoletja kot del avstrijskih sindikatov. ZSSS je sprva delovala kot izobraževalna organizacija in organizacija za samopomoč in se postopoma razvila v organizacijo, ki se bori za pravice delavcev. Vključuje 40 odstotkov zaposlenih v zasebnem in javnem sektorju, kar je najvišja stopnja med novimi državami članicami EU.

Poleg ZSSS (Krljič, 1994) deluje v Sloveniji še šest sindikalnih konfederacij: Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Neodvisnost - Konfederacija novih sindikatov Slovenije, Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA, Zveza delavskih sindikatov Slovenije SOLIDARNOST in Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije (največji sindikat je Sindikat vzgoje in izobraževanja).

6.3. Razlike v delovanju sindikatov v Sloveniji in na Danskem

V Sloveniji se zelo radi sklicujemo na skandinavske države kot ideal ureditve trga dela in države blaginje. Pa poglejmo, kako »socialen« je tamkajšnji trg dela. V Sloveniji je bilo v letu 2004 zaposlenih dobrih 65 odstotkov vseh v starosti med 15 in 64 leti (Služba Vlade Republike Slovenije za razvoj, 2006). V skandinavskih državah (Danska, Švedska, Norveška in Finska) ter v Veliki Britaniji in na Nizozemskem pa je ta stopnja znašala med 70 in 75 odstotki. Sindikati v skandinavskih državah kažejo tudi bistveno večjo skrb za brezposelne kot slovenski sindikati. Švedska je uvedla tako imenovani ghent sistem zavarovanja za brezposelnost, ki je sindikatom naprtel odgovornost za brezposelne (Damijan J., Polanec S., 2005). Določa, da sindikati sami financirajo nadomestila za brezposelne, kar jih spodbuja k temu, da so pri zahtevah glede dvigovanja plač bistveno bolj zmerni, stopnje brezposelnosti so nižje.

V večini skandinavskih držav znaša upokojitvena starost 65 let, na Finskem celo 68 let. Seveda za oba spola enako (Damijan J., Polanec S., 2005). Že omemba možnosti izenačitve upokojitvene starosti za oba spola je slovenske sindikate dvignila do stropa (kljub največji razliki v povprečni življenjski dobi med spoloma, ki je kar osem let). Kaj bi potem šele bilo, če bi si kdo drznil predlagati dvig upokojitvene starosti na sedanjo skandinavsko raven 65 let. To kaže na dejstvo, da so sindikati v Sloveniji v svojih stališčih precej nepopustljivi in se ne ozirajo na razmere na trgu dela.

Danskim sindikatom zagotovo ni glavna prioriteta dvig plač, ampak se bolj zavzemajo za izobraževanje svojih delavcev, kajti zgolj nova, mednarodno konkurenčna znanja prinesejo s seboj višje plače (Kovač, 2007). Tu je mogoče poiskati temeljno razliko med

slovenskimi in danskimi sindikati. Slovenski sindikati v veliki meri stojijo na svojem bregu in skušajo doseči dvig plač za vsako ceno, medtem ko se danski sindikati zavedajo, da ni modro dvigovati plače v panogah, ki niso perspektivne, ampak je boljše, da podjetje propade in se ustanovi boljše, bolj konkurenčno podjetje. Danska bistveno več denarja namenja politiki zaposlovanja in socialni zaščiti (Drobnič, 2009). Ob ciljih vlade RS, da v prihodnjih letih zmanjša javno porabo in omejitve glede višine javnofinančnega primanjkljaja na ravni EU, je zelo nerealno pričakovati, da bi Slovenija v prihodnjih letih močno povečala sredstva za aktivno politiko zaposlovanja.

V Sloveniji imamo zelo uspešna podjetja, ki so uspešna prav zaradi tega, ker imajo urejene lastniške odnose, vedo, kaj je soupravljanje, imajo spodoben menedžment in močne sindikate (ZSSS, 2009). Tisto, kar družijo ta podjetja, menedžerje in delavce, ni kreganje o plačah, ampak je ključna točka povezovanje, iskanje, dogovor, kako z več znanja menedžerjev in delavcev odgovarjati na izzive tega časa. In takšnemu modelu sledi tudi za veliko večino ljudi najbolj priljubljen danski model.

Prožna varnost je poskus združevanja kombinacij fleksibilnih trgov dela, visoke stopnje zaposlenosti in dohodkovne varnosti. Njen namen je zagotavljanje izboljšanja konkurenčnosti, hkrati pa ohranja nek smiselni socialni model (Drobnič, 2009). Uspehi danskega modela prožne varnosti, katerega rezultati so tudi nizka brezposelnost (2,8 %) in nizka stopnja socialne izključenosti ter dosedanja znatna gospodarska rast, so pritegnili pozornost EU, da je elemente prožne varnosti vnesla v svojo Evropsko strategijo zaposlovanja. Še zlasti v dokumentu »Guideline No. 21 of The Integrated Guidelines for Growth and Employment za obdobje 2005-2008« je Evropska komisija pozvala države članice, naj pospešujejo fleksibilnost v kombinaciji z varnostjo zaposlovanja.

Model prožne varnosti uspešno deluje na Danskem, vprašanje pa je, ali bi lahko deloval tudi pri nas. Upoštevati je treba kar nekaj razvojnih, ekonomskih in političnih dejavnikov. Pomembno je dejstvo, da zgodovina danske demokracije sega že v 19. stoletje (Drobnič, 2009). Celoten princip danskega modela in nasploh zakonodaje na področju trga dela je utemeljen na podlagi dolgoletnih izkušenj na prostovoljnih principih ter kakovostnemu socialnemu partnerstvu, zakonodaja države na Danskem pa je na minimumu. V Sloveniji temu ni tako in je potrebno vse pomembnejše, v socialnem partnerstvu sprejete dogovore uzakoniti in prav zato jih je vsakokrat znova zelo težko spreminjati. Slovenija bi morala torej v svojih zakonih model prožne varnosti uzakoniti, da bi lahko zaživel.

Prožna varnost ni poceni (Slovenska tiskovna agencija, 2006). Zbrati je treba davke, iz katerih se lahko financira aktivna politika na trgu delovne sile in zavarovanje za primer brezposelnosti. To, da bogati na Danskem plačajo mnogo več za davke, je konsenz, je dogovor. S pomočjo modela prožne varnosti se Danska uvršča med države z največjo konkurenčnostjo in največjo produktivnostjo. Sindikati, delodajalci in država morajo držati skupaj in ne smejo napačno razumeti svojih vlog v smislu, tukaj so sindikati, tam delodajalci in to je to, in dogovarjajo se na podlagi pogajanj (Rasmussen N. P., 2004, str.

1-12). Treba se je zavedati kulture medsebojnega priznavanja drug drugega. In takšnemu razmišljanju v veliki meri sledi tudi Danska.

Danski zlati trikotnik je mogoče prikazati tudi na primeru Slovenije.

Fleksibilnost trga dela (1. stranica trikotnika) se v Sloveniji po večini poizkuša prav na mladi populaciji, kjer so recimo po deležu začasnih zaposlitev v evropskem merilu pred nami samo še Španija, Poljska in Portugalska (Lukič, 2008). Izdano poročilo o razvoju 2008 je jasno: Razširjenost začasnih zaposlitev je še zlasti velika med mladimi (15 do 24 let). V večini držav je delež začasnih zaposlitev med mladimi večji kot med ostalimi zaposlenimi. Po razširjenosti začasnih zaposlitev med mladimi se je Slovenija v drugem četrtletju 2007 uvrstila na prvo mesto med državami EU s 66,5 % delovno aktivnih mladih, ki imajo začasno zaposlitev. In nič ne kaže, da se bo čez noč kaj spremenilo: po podatkih Zavoda republike Slovenije za zaposlovanje je bilo v maju 2008 za določen čas razpisanih 74,4 % vseh prostih del. Kakor kaže, bodo prihajajoče generacije mladih obsojene na vrtiljak menjavanja začasnih zaposlitev.

Visoka varnost dohodka (2. stranica trikotnika) tudi med brezposelnostjo je v Sloveniji za dosti mladih iskalcev prve zaposlitve le privid, saj so po zadnjih spremembah Zakona o socialnem varstvu le-ti prisiljeni sprejeti vsakršno, tudi prostovoljno humanitarno delo, ki jim, če odštejemo vso plemenitost tega dela, ne zagotavlja nikakršne finančne varnosti (Lukič, 2008). V primeru odklonitve pa jih čaka šestmesečna zamrznitev denarne socialne pomoči.

Danska aktivna politika trga dela (3. stranica trikotnika) je za razliko od Slovenije izrazito aktivacijsko usmerjena, saj ima vsaka brezposelna oseba pravico in obveznost do izobraževanja in usposabljanja ter ponovnega vključevanja v zaposlitev. Uspešnost aktivne politike zaposlovanja je posledica zelo natančne ciljne določenosti glede delodajalcev in delojemalcev z močno decentralizacijo politike zaposlovanja in veliko vključenostjo socialnih partnerjev v njeno oblikovanje. Razlika v gospodarski razvitosti pomembno vpliva na razlike v obsegu sredstev, ki jih država nameni za politiko trga dela in socialno varnost prebivalcev. Danska za politiko trga dela namenja več kot trikrat večji BDP kakor Slovenija. Danska namenja največji delež BDP v EU tudi za celotno socialno zaščito (30,7 % BDP v letu 2007), Slovenija pa precej manj (24,3 % BDP).

Celotnega modela varne fleksibilnosti zagotovo ni možno in smiselno prenašati v Slovenijo, smiselno pa se je zgledovati po določenih delih modela, ki lahko tudi v drugačnem družbenem okolju dajo pozitivne rezultate. Tako bi se Slovenija morala po Danski zgledovati predvsem po aktivni politiki zaposlovanja in njenemu velikemu poudarku na programih izobraževanja in usposabljanja brezposelnih, ki so ciljno usmerjeni za delodajalce in brezposelne osebe.

Iskanje ravnovesja med varnostjo in fleksibilnostjo na trgu dela je proces, v katerem mora vsaka država najti kombinacijo politik, ki spodbujajo fleksibilnost in zagotavljajo

zadostno varnost. Zaradi razlik v kulturi, pomanjkanju tradicije socialnega dialoga zaupanja med socialnimi partnerji ter javno-finančnih omejitev je danski model vsekakor neprimerno v celoti prenašati v Slovenijo. Za danski uspeh je pomembna dolga tradicija kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga ter tradicionalna družbena odgovornost socialnih partnerjev. Za uspešnost delovanja in oblikovanje politike varne fleksibilnosti je zelo pomembno zaupanje med socialnimi partnerji, nekateri pa izrecno izpostavljajo tudi pomen vrednot. Algan in Cahuc (2006) z ekonometrično analizo dokazujeta, da je za uspeh danskega modela varne fleksibilnosti ključna »zavest skupnosti«, ki je odraz kulture in tradicije, in jo merita z nagnjenostjo prebivalstva h goljufanju države in zlorabam socialnih pravic, ki je na Danskem izredno nizka. Za avtorja študije je pomanjkanje te »zavedi skupnosti« glavni razlog, da se danski model varne fleksibilnosti ne more prenesti v evropske celinske in sredozemske države, kamor bi lahko prištevali tudi Slovenijo.

7. PRIHODNOST SINDIKATOV

V večini evropskih držav je zaznaven trend upadanja članstva v sindikatih, ki je ponekod bolj, drugje pa manj izrazit. V 80. letih je bila desindikalizacija kljub posamičnim primerom ohranjanja doseženih stopenj sindikalnega članstva nedvomno splošna značilnost evropskih sindikalnih prizorišč (The Future of Trade Unions, 2009). Po intenziteti lahko ta trend primerjamo le z desindikalizacijami v obdobju velike svetovne gospodarske krize v 20. in 30. letih prejšnjega stoletja. V zadnjih letih je trend upadanja članstva v sindikatih opazen zlasti v Franciji, Veliki Britaniji, Nizozemski, Portugalski, Grčiji in Italiji.

Spremembe na trgu dela so vsak dan bolj opazne. Klasičnih oblik zaposlitve, to je za nedoločen in poln delovni čas, bo najverjetneje vedno manj. Vse bolj pogosto se pojavljajo fleksibilne oblike pogodbe o zaposlitvi (Franca, 2009). Te spremembe zagotovo vplivajo tudi na interese, ki jih imajo posamezniki pri zagotavljanju svojega položaja na trgu dela. Vprašanje je, če sindikati res poznajo interese, želje in usmeritve mlade generacije na trgu dela. Vprašanje je tudi, kako bodo med svoje člane zajeli delavce, ki so zaposleni pri kadrovskih agencijah in jih te „posojajo“ drugim organizacijam. Vse to vodi k zaključku, da sindikati niso več izvzeti pri vprašanju pozicioniranja na trgu in s tem strateškega razmišljanja, kaj bodo ponudili svojim (potencialnim) članom.

Globalizacija, tehnološki napredek in s tem povezane družbene spremembe pomenijo velik izziv tudi za sindikate (Jaklič, 2006). Nekateri so prepričani, da so prav zaradi tega sindikati postali nemočni in zato za svoje članstvo tudi neprivlačni, kar potrjuje tudi manjše članstvo, pa se po drugi strani vse bolj kaže, da bodo močni sindikati v prihodnosti igrali še kako pomembno vlogo. Sindikati bodo morali postati (pro)aktiven

akter sprememb. Sindikati bodo s svojim načinom delovanja v veliki meri vplivali na naravo kapitalizma, v katerem živimo in na konkurenčnost gospodarskega okolja. Praksa iz tujine in zgodovinski podatki kažejo, da so razvoja v veliko večjem obsegu bolj deležne tiste države, kjer ni razrednega boja med menedžerji, sindikati in lastniki, ampak tam, kjer med njimi obstaja iskanje odgovorov na skupna vprašanja v slogu konstruktivnih pogajanj in posledično razvijanja partnerstva pri iskanju odgovora na izzive sprememb.

Raziskave kažejo, da se sindikati najbolj vključujejo v organizacijsko dogajanje, če se obetajo spremembe na področju delovno-socialnega položaja delavcev (Franca, 2009). Običajno so to spremembe plač, plačnega sistema, delovnega časa, odmorov in podobno. Pri drugih predlogih, ki so bolj strateške narave, na primer financiranje izgradnje novega skladišča, zagotavljanje nove tehnološke podpore in podobno, pa je njihova aktivnost bistveno nižja. Razloge za takšno selektivnost zanimanja gre iskati v časovnem vidiku odraza posledic enih in drugih odločitev. Medtem ko se povečanje ali znižanje plače pozna delavcu že naslednji mesec, se učinki prenosa dejavnosti organizacije na vzhod pokažejo šele čez nekaj let. Naloga sindikatov v sodobnem obdobju je presegla vprašanja sindikalnih izletov. Prav tako je presegla vprašanja osnovnega bojevanja za višje plače in boljše delovne pogoje. Vprašanje je, če bodo sindikati preživeli, če se bodo oprijemali samo te aktivnosti kot edine mogoče. Osnovno delovanje sindikata bo moralo iti v smeri spremljanja interesov različnih skupin delavcev na trgu dela ter grajenja strategije, ki bo dolgoročno vzdržna. Eden od strateških temeljev bi moral biti usmeritev k izobraževanju, izpopolnjevanju, usposabljanju, čim tesnejšemu povezovanju z drugimi akterji na trgu dela. Tudi motivacija samih delavcev bo morala biti ena izmed glavnih zadolžitev sindikatov v prihodnosti.

Sindikati so vedno bili, so in bodo, dokler bo obstajalo tržno gospodarstvo in tržna koncepcija delovnih razmerij, nepogrešljiv element celotnega sistema industrijske demokracije (tako kot sodobni sistem politične demokracije ne more funkcionirati brez političnih strank in institucij civilne družbe, sodobni sistem industrijske demokracije ne more funkcionirati brez sindikatov). Socialni dialog je v sleherni sodobni socialni državi še vedno nenadomestljiv mehanizem demokratične in avtonomne družbene (samo)regulacije industrijskih odnosov (Gostiša, 2005, str. 1). Ukinitve socialnega dialoga bi namreč logično pomenila, da bi kompletno regulacijo širših industrijskih odnosov spet morala prevzeti neposredno država sama, preprosta klasična liberalna regulacija teh odnosov zgolj preko delovanja trga pa na današnji stopnji razvoja (evropskega tipa) socialne države seveda ne pride več v poštev.

SKLEP

Vloga sindikatov v moderni družbi je precej drugačna od vloge, ki so jo imeli sindikati na samem začetku svojega nastanka. Sindikati so bili ustanovljeni z namenom zaščite interesov zaposlenih in pridobitev osnovnih pravic, kot so malica, 8-urni delavnik in podobno za vse zaposlene. Te pravice so danes, vsaj kar se tiče evropskega prostora, v večini pridobljene, zato se pred sindikate postavlja vprašanje, katera so ključna delovna področja sindikata 21. stoletja.

Lahko rečemo, da se danes v večini razvitih držav sindikati soočajo s stagnacijo in/ali upadanjem članstva. Na osnovi teh trendov lahko govorimo o krizi sindikatov. Če bi jo interpretirali le na osnovi članstva, potem kriza niti ni tako zelo dramatična, saj kljub vztrajnemu upadanju članstva stopnje sindikaliziranosti še nikjer na svetu niso nižje od stopenj sindikaliziranosti z začetka 20. stoletja. Res pa je, da stopnja članstva v sindikatih predvsem v zadnjem desetletju pada.

Iz zgoraj navedenega izhaja, da nekateri poznavalci opozarjajo na možnost izumrtja sindikatov, saj so vse pravice, zaradi katerih so bile te organizacije zaposlenih ustanovljene, že pridobljene in so za zaposlene 21. stoletja samoumevna pravica. Zato je čas, da se sindikati resno spopadejo z vprašanjem njihovega obstoja in si zadajo nove cilje ter ob tem obvezno upoštevajo tudi globalizacijo, pojav povezovanja družb na globalni oziroma svetovni ravni. Konkurenčnost trgov v smislu prostega pretoka blaga, ljudi in storitev s pritiski na odpuščanje delavcev, zniževanjem plač in krčenjem ostalih dodatkov ter sindikati z zagovarjanjem doživljenjske zaposlitve za nedoločen čas s čim višjimi dohodki in ostalimi bonitetami za zaposlene sta si nasprotujoči sili, katerih moč je predstavljena v kolektivnih pogajanjih. Delodajalci in sindikalisti si pogostokrat stojijo vsak na svojem bregu in rezultat dogovarjanja je kolektivna pogodba, ki poskuša najti ravnotežje in najboljšo ugodno rešitev, s katero bosta zadovoljni obe strani.

Dejstvo je, da je večini držav vzor Danska, država, kjer so sindikati s svojo dolgo tradicijo globoko zakoreninjeni v sistem kolektivnega dogovarjanja. Danski model temelji na sistemu prožne varnosti, ki ga podpirajo tudi danski sindikati in je mešanica fleksibilnega trga dela, visoke varnosti dohodka ter aktivne politike trga dela. Takšen sistem je zanimiv za celoten evropski prostor, treba pa se je zavedati, da ne more biti (že zgolj zaradi zgodovinskih dejavnikov) v celoti prenesen v druge države. Sistem prožne varnosti je namreč zelo drag, poleg tega pa sem na primeru študije Algana in Cahuca (2006) prišel do ugotovitve, da so pomembne tudi vrednote ljudi predvsem v smislu goljufanja države v prid posameznika, a na račun škode države.

LITERATURA IN VIRI

1. Algan, Y. & Cahuc, P. (2006). *Civic attitudes and the design of labour market institutions: Which countries can implement the danish flexicurity model.*
2. Brejc, A. (1994). Slovar slovenskega knjižnega jezika. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
3. Cousins, C. (1999). *Society, Work and Welfare in Europe.* London.
4. Damijan, J. & Polanec, S. (2005, 3. december). *So sindikati sploh socialni?* Najdeno 20. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://beta.finance-on.net/upload/1015IN1/1015IN143930fad27d10/sindikati.pdf>
5. Delegacija državnega sekretarja obiskala Dansko. (2006, 3. april). Spletno mesto Vlade Republike Slovenije za razvoj. Najdeno 7. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.svr.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/1935/704>
6. Drobnič, R. (2009, 14. februar). Prožna varnost na slovenskem trgu dela skorajšnja realnost ali utopična želja? Najdeno 3. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.rtvlo.si/blog/globalizacija22/prozna-varnost-na-slovenskem-trgu-dela-skorajšnja-realnost-ali-utopicna-zelja/21681>
7. Ehrenberg, G. & Smith, R. (1994). *Modern Labour Economics: Theory and Public Policy.* Peta izdaja.
8. Farber, S. (1998). *Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labour Markets.* New Jersey.
9. Fidrmuc, J. (2002). *Migration and Regional Adjustment to Asymetric Shocks in Transition Economies.*
10. Franca, V. (2009, 9. marec). Pomen sindikatov v današnjem času. Najdeno 14. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.mojedelo.com/local/3/hr-center/novosti/druge-zanimivosti/@1970/pomen-sindikativ-danasnjem-casu.aspx>
11. Gostiša, M. (2005a). *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije.* Kranj.
12. Gostiša, M. (2005b). Potrebna le sprememba, ne pa »eliminiranje« sistemске vloge sindikatov. Najdeno 14. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID051217.doc>
13. Gostiša, M. (2005c). Razvijanje socialnega dialoga v EU. Najdeno 14. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID040320.doc>
14. Hicks, J. (1957). *The Theory of Wages.* 247 str.
15. History of LO. Spletna stran najmočnejše sindikalne organizacije na Danskem. Najdeno 14. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.lo.dk/Englishversion/History.aspx>
16. Jaklič, M. (2006a). Potrebujemo močne sindikate. Najdeno 4. februarja 2009 na spletnem naslovu http://miha.ef.uni-lj.si/_dokumenti3plus2/191118/Potrebujemomocnesindikate.doc
17. Jaklič, M. (2006b). Osredotočanje v Sloveniji: inovativno in visokotehnološko podjetništvo. Najdeno 20. februarja 2009 na spletnem mestu <http://www.prihodnost-slovenije.si/ups-rs/ps.nsf/krf/D8CDA5DD6077BE99C1257006004742EE?OpenDocument>
18. Kavčič, B. (1991). *Kako se uspešno pogajati.* Ljubljana: Gospodarski vestnik.
19. Kavčič, B. (1996). *Spretnost pogajanj.* Kranj.
20. Kocbek, D. (2006, 21. november). Zakaj Dansko dajejo za zgled? *Finance.* Najdeno 10. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.finance.si/168663/Zakaj_Dansko_dajejo_za_zgled
21. Korpi, W. (1978). *The working Class in Welfare Capitalism.* London.

22. Kovač, A. (2008, 12. marec). Slovenski sindikati ne prepoznajo svoje vloge v okviru zagotavljanja vseživljenjskega svetovanja. Najdeno 15. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.guidance-europe.org/country/SLOVENIA/teme/povezovanje/Kopac2>
23. Kovač, B. (2007, št. 13). Zakaj Danska zmore? Najdeno 3. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.mladina.si/tehdnik/200713/clanek/slo-ekonomija--bogomir_kovac
24. Kranjec, M. (2008, marec). V žarišču. *Ampak*, str. 34. Najdeno 25. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.ampak.si/clanek_prikaz.php?id=3754
25. Labour Unions as a Political Force in Germany. (2009). Najdeno 16. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.germanculture.com.ua/library/facts/bl_labour_unions.htm
26. Lehndorff, S. (2007). Flexibility and control: New challenges for working-time policy in the European Union. *Labour & Industry*, 17(3), 9-28.
27. Lukič, G. (2008, 21. julij). Mladi kot tržno blago. *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*. Najdeno 12. februarja 2009 na spletnem mestu http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=view&id=421&Itemid
28. Marković, B. (1972). *Politika dohodka i sindikati*. Beograd. Institut za medunarudni radnički pokret.
29. Meidner, R. (1997). *The Swedish Model in the Era of Mass Unemployment*. Economic and Industrial Democracy.
30. Novak, M. (1992). *Sindikalno pravo*. Ljubljana. Uradni list RS.
31. O brezposelnosti, prekvalifikaciji in danskem vzoru. (2009). *Večer*. Najdeno 9. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.vecer.com/blog/mnenja>
32. Oman, R. (2005). O delovanju sindikatov in ostalih delavskih predstavništev na Danskem. Najdeno 5. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID990606.doc>
33. Opredelevitev in zgodovina sindikatov. Wikipedia. Najdeno 3. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://sl.wikipedia.org/wiki/Sindikat>
34. Področja dela sindikatov v Sloveniji. *Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*. Najdeno 4. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.zsss.si/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=2&Itemid=106
35. Presentation of LO. Spletna stran najmočnejše sindikalne organizacije na Danskem. Najdeno 14. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.lo.dk/Englishversion/PresentationofLO.aspx>
36. Rasmussen, P.N. (2004). Hkrati gospodarska rast in reforme. Predavanje Poula Nyrupa Rasmussena. Hotel Lev. Ljubljana. 12 str. Najdeno 2. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.forum21.si/uploads/events/rasmussen1.pdf?file=uploads/events/rasmussen1.pdf>
37. Siebert, W. & Addison, J. (1997). *Labour Markets in Europe - issues of harmonization and regulation*. London.
38. Stanojević, M. (1996). Socialno partnerstvo - modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. *Enotnost*. Najdeno 25. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.druzboslovnerazprave.org/media/pdf/clanki/Rdr14Stanojevic.pdf>
39. Stanojević, M., Rajgelj, B. & Potočnik, M. (2001). Industrijski odnosi v Sloveniji. *Industrijska demokracija*. Najdeno 15. januarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/IDO10803.doc>

40. Steinbacher, M. (2007, 1. februar). Sindikat: privilegirana ogrožena vrsta. Najdeno 24. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://tribunal-si.blogspot.com/2007/09/sindikat-privilegirana-ogroena-vrsta.html>
41. Strnad, P. (2008). Danski »zlati trikotnik« zanimiv tudi za Slovenijo. *Slovenija jutri*. Najdeno 3. februarja 2009 na spletnem naslovu http://www.slovenijajutri.gov.si/index.php?id=79&tx_ttnews%5Btt_news%5D=39&tx_ttnews%5BbackPid%5D=46&cHash=7ce45b9d1c"
42. Suša, S. (2009). Kruha in iger. Socialna in asocialna gibanja. Najdeno 12. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.radiostudent.si/projekti/demokracija/teksti/13kruhaiger.html>
43. Štiri najbolj srečne dežele (2008, 11. junij). Spletni časopis *Žurnal*. Najdeno 1. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.zurnal24.si/cms/zstil/potovanja/index.html?id=53334>
44. Turner, A. (1962). *Trade Union Growth, Structure and Policy, a Comparative Study of Cotton Unions*. London.
45. Ustava Republike Slovenije. Wikipedia. Najdeno 14. februarja 2009 na spletnem naslovu http://sl.wikipedia.org/wiki/Ustava_Republike_Slovenije/Gospodarska_in_socialna_razmerja#76._C4.8Dlen_.28sindikalna_svoboda.29
46. Vodovnik, Z. (2002). Vloga predstavnikov zaposlenih. *Delavci in delodajalci*. 369-384.
47. Za ZSSS danski model prožne varnosti možna rešitev tudi za Slovenijo. (2006, 5. april). *Slovenska tiskovna agencija*. Najdeno 12. februarja 2009 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/sta/Novica.aspx?id=90518>
48. Žerjavič, P. (3. maj 2005). Današnjemu času neprilagojeni grešni kozli. *Delo*, str. 3.