

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

VLOGA SINDIKATOV V PROCESU GLOBALIZACIJE

Ljubljana, avgust 2008

ANJA PETKO

IZJAVA

Študentka Anja Petko izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Črta Kostevca, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 12. 8. 2008

Podpis: _____

Kazalo:

Uvod	1
1 Opredelitev sindikatov	2
1.1 Članstvo.....	2
1.2 Sindikalno delovanje.....	5
1.3 Moč sindikatov	7
2 Opredelitev globalizacije.....	9
2.1 Pojem globalizacije	9
2.2 Sodobna globalizacija	10
2.3 Pomen globalizacije	11
3 Vloga in pomen sindikatov v globalizaciji.....	13
3.1 Spreminjanje pomena sindikatov skozi čas.....	13
3.2 Novosti v času globalizacije.....	14
3.2.1 Spremembe v sindikatih.....	15
3.2.2 Multinacionalna podjetja.....	17
3.3 Vpliv globalizacije na sindikate	18
4 Možne prilagoditve	20
5 Vpliv sindikatov na odprtost države.....	21
Sklep.....	23
Literatura in viri	25
Priloga	1

Kazalo slik:

Slika 1: Neto delež članstva v sindikatih v obdobju 1995 in 2004 v državah članicah EU25 ...	3
Slika 2: Članstvo v sindikatih na Madžarskem (v %), glede na sektor in spol	4
Slika 3: Sistem kolektivne organizacije	6

Uvod

Sindikati so tipičen predstavnik organizacij, ki so nastale na podlagi delavskih gibanj, katerih začetki segajo v 19. stoletje, oziroma v obdobje liberalnega kapitalizma. Sindikati so se tekom časa veskozi spreminjali in danes so soočeni z novim izzivom - procesom globalizacije. Za globalizacijo je tako kot za vse pojave značilno, da ima svoje dobre in slabe lastnosti, in posledično svoje zagovornike in nasprotnike. Nazoren primer delovanja modernih sindikatov so protesti v Seattlu 30. novembra leta 1999, kjer se je odvijala konferenca Svetovne trgovinske organizacije (angl. *World Trade Organization*, v nadaljevanju WTO). Tema konference je bila debata o novem krogu pogajanj, ki bi nasledil Urugvajski krog in različna pravila trgovanja ter liberalizacije trgovine, kar je sledilo pa najbolje opiše citat: »Seattle (...) je videl propad svobode govora v imenu svobodne trgovine.« (Shah, 1999). Do takšne situacije je prišlo zaradi različnih pogledov na posledice svobodne trgovine s strani držav v razvoju in industrializiranih držav, ki so prvim onemogočile enakopravno sodelovanje v debati. Zaradi množičnih protestov, katerih se je udeležilo več kot 40000 protestnikov, je prišlo do kasnejšega začetka sestanka, policija pa je potrebovala večino popoldneva in večera, da je vzpostavila red na ulicah. Ravno število udeležencev protesta in dejstvo, da je ta tematika združila toliko različnih interesnih skupin v eno, katere skupni cilj je bil ovirati pogajanja in opozoriti na nepravičnost svobodne trgovine, ponazarja, da gre za aktualno in pomembno tematiko. Najbolj pereč problem protestnikov je predstavljala skrb, kako bo nov krog pogajanj vplival na službe, okolje in socialno problematiko, za katere menijo, da se že dalj časa podrejajo ekonomskim interesom. Sindikati pa so se najbolj zavzemali za širjenje zavesti o tem, da trgovski sistem uničuje službe po vsem svetu (Vidal, 1999).

Za temo vloga sindikatov v procesu globalizacije sem se odločila, ker me je zanimalo, kako globalizacija, ki prinaša vidne spremembe v naše vsakdanje življenje, vpliva na sindikate. Globalizacija je pojav, ki zaobsega ves svet, za posamične sindikate pa je značilno, da zaobsegajo le določen poklic ali ozemlje. Ravno omenjena interakcija se mi je zdela zanimiva, saj predstavlja vpliv globalnega pojava na lokalne interese. V svojem diplomskem delu bom tako poskušala prikazati spremembe v vlogi in delovanju sindikatov, ki so nastale zaradi sprememb, ki jih je povzročil proces globalizacije.

Sindikati imajo pomemben vpliv na trg dela in na fleksibilnost delovne sile. Z zavzemanjem za višje plače svojih članov pripomorejo tudi k večji socialni zaščiti. Po drugi strani pa na ta način ovirajo mobilnost delovne sile, saj delavci nimajo ne želje ne potrebe po menjavanju delovnega mesta. Večja socialna zaščita za delavce predstavlja tudi manj strahu pred izgubo službe, kar posledično pomeni, da delavci svoje naloge ne opravljajo optimalno, temveč le zadovoljivo. Hkrati zaposleni ne namenjajo pozornosti ali časa dodatnemu izobraževanju, ki bi jim v drugačnih razmerah omogočilo konkurenčno prednost v primeru tekme za službo. Večja socialna zaščita prav tako vpliva na brezposelne, saj s tem, ko ščiti že zaposlene, brezposelnim onemogoči pridobivanje služb. Globalizacija pa je proces, ki vodi k bolj

globalnim trgom na vseh segmentih. Eden izmed pojavov globalizacije je, da svet postaja vedno manjši oziroma vse bolj povezan, ker ugodno vpliva na mobilnost delavcev in na države, ki želijo privabiti čim več tujih investicij ali podjetij. Pri tem jih vključenost delavcev v sindikate ovira, saj je globalizacija odstranila večino ovir za selitev proizvodnje kamor koli po svetu. To pomeni, da bodo podjetja vlagala tja, kjer je zanje najbolj dobičkonosno. Ker je potencialni dobiček podjetij nižji v državah z visoko socialno zaščito, interes za vlaganje v tovrstne države ni velik.

Diplomsko delo je sestavljeno iz petih poglavij. V prvem delu bom prikazala delovanje in sestavo sindikatov, saj je poznavanje sindikatov potrebno za nadaljnje razumevanje in analiziranje. V drugem delu bom predstavila globalizacijo, njen pomen in spremembe, ki jih prinaša. Ker gre za večplasten pojem, ki obsega različna področja življenja, bom proces globalizacije predstavila z več vidikov. V tretjem delu sledil analiza sprememb in novosti v času globalizacije, ki se nanašajo neposredno na sindikate. Takšna združitev ugotovitev prvega in drugega poglavja, kar mi bo omogočilo analizo tematike. V četrtem delu bom predstavila možne rešitve oziroma prilagoditve sindikatov na globalizacijo, v zadnjem, petem delu pa bom prikazala vpliv sindikatov na odprtost držav.

1 Opredelitev sindikatov

Najpomembnejši element sindikatov so zagotovo njihovi že pridruženi člani in posamezniki, ki lahko to potencialno postanejo. Ravno pridobivanje članov in zagotavljanje njihovih pravic sta dva izmed pomembnejših izzivov, s katerimi se soočajo sindikati, da lahko sploh delujejo. Doseganje teh ciljev pa ne bi bilo možno, če sindikati ne bi imeli pogajalske moči, ki je odvisna tako od notranjih (na primer števila članov) kot od zunanjih dejavnikov (na primer gospodarskega okolja znotraj katerega delujejo).

1.1 Članstvo

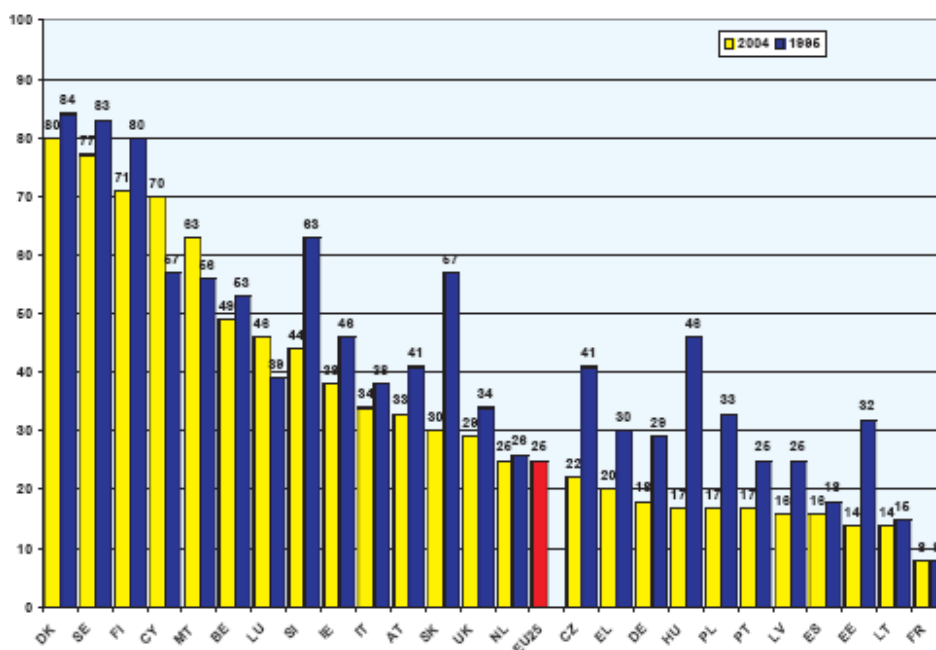
Sindikati so kolektivne organizacije, katerih cilj je povečanje denarnih in nedenarnih ugodnosti za delavce (Ehrenberg & Smith, 1994, str. 449). Najpomembnejši »notranji« izziv, sindikatov, je pridobitev in zastopanje članov. Sprva so bili člani sindikatov lahko le moški, ki so finančno preživljali družino, ženske so ostajale doma in skrbele za družino. Prav tako niso poznali nikakršnih oblik atipične zaposlitve, kot je na primer začasna zaposlitev. Skozi čas se je struktura članov sindikatov spremenila. Najvidnejša in najbolj pomembna sprememba se je zgodila, ko so članice sindikatov lahko postale tudi ženske, pomembno vlogo je pri tem odigrala stavka znana pod imenom *Fabrique nationale* iz leta 1966, zaradi katere so sindikalisti pričeli razmišljati o vlogi in mestu žensk v sindikatih (Massart, 2002). Tekom časa se je v veliki meri spremenil tudi način življenja delavcev. Dandanes lahko delavec vodi zasebno življenje, ki je popolnoma ločeno tako od njegovega dela kot sodelavcev. Ravno

izguba povezave med delom in družbo je pripeljala do manjše podpore sindikatov s strani različnih družbenih organizacij ali društev (Hyman, 1999, str. 3).

Ena izmed težav sindikatov je tudi ta, da imajo majhno število mlajših delavcev. Da bi dosegli večjo včlanjenost mladih bodo sindikati morali razviti nove alternativne in bolj lokalno osredotočene strategije. (Hyman, 1999, str. 10). Vidimo torej, da so sindikati, zaradi zunanjih sprememb, ki se odvijajo v njihovem okolju, prisiljeni spremeniti svojo notranjo strukturo in delovanje, da bi se tako lažje prilagodili novim situacijam, v katerih delujejo. Najpomembnejše spremembe se bodo v bodoče odvijale na področju pridobivanja in ohranjanja članov, saj ti sindikatom dajejo pogajalsko moč in osmišljajo njihov obstoj.

Čeprav število članov v sindikatih v nekaterih državah članicah Evropske unije (v nadaljevanju EU) narašča, to ne velja za celotno EU, kjer prihaja do velikih razlik znotraj deleža članstva v sindikatih (angl. *net union density*). Odstotki namreč variirajo od 80 odstotkov na Danskem pa do 8 odstotkov v Franciji, medtem ko najnižje odstotke članstva v sindikatih najdemo v večini novih držav članic. Seveda tudi tukaj obstajajo izjeme kot sta Slovenija in Slovaška, ki imata edini nadpovprečen odstotek članov (Lehndorff, 2007, str. 10). Kar se tiče trenda skozi čas, članstvo v sindikatih pada v večini držav članic. Na Sliki 1 vidimo, da je večina držav v obdobju med 1995 in 2004, doživela upad deleža članstva. Države z najvišjim upadom so Madžarska s 75-odstotnim znižanjem, Poljska s 55-odstotnim znižanjem in Estonija ter Češka, ki sta obe zabeležili 50-odstotno znižanje. Največ članov pa imajo sindikati v nordijskih državah, ki so znane po svoji socialni naravnosti (Industrial relations in EU Member States 2000–2004, 2007, str. 6-7).

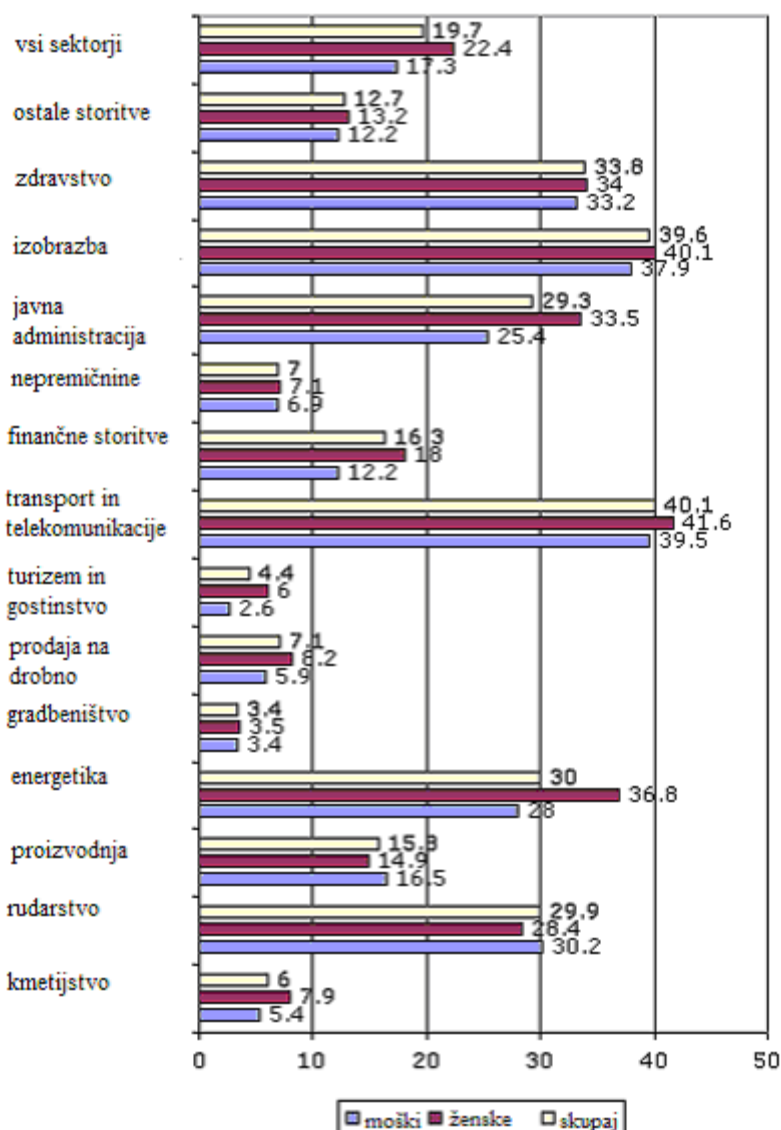
Slika 1: Neto delež članstva v sindikatih (v %) v letih 1995 in 2004 v državah članicah EU25



Vir: Industrial relations in EU Member States 2000–2004, 2007, str. 6, Figure 2: Net trade union density in EU25, 1995–2004 (%).

Primer konstantnega upadanja števila članov so tudi sindikati na Madžarskem, kjer je ta trend prisoten že nekaj let. V raziskavi, ki so jo opravili leta 2001, so ugotovili, da je le 19,7 odstotkov anketiranih delavcev včlanjenih v sindikate. Kot je razvidno iz Slike 2, je stopnja včlanjenosti v sindikate višja pri ženskah kakor pri moških, kar je nedvomno pogojeno z dejstvom, da so sindikati prisotni predvsem v javni administraciji in storitvenih sektorjih, kjer prevladujejo ženske. V raziskavi so prav tako odkrili, da je večina članov sindikatov starih med 40 in 54 let (Pulai, 2002), kar pomeni, da je tudi na Madžarskem prisoten trend slabe zastopanosti mlajših delavcev.

Slika 2: Članstvo v sindikatih na Madžarskem (v %), glede na sektor in spol



Vir: Pulai, 2002, Union membership levels (%) by sector and gender (all employees).

Zanimiv primer je tudi Švedska, kjer vse več sindikatov dovoljuje vstop samozaposlenim. Vendar se ob tem poraja dilema. Nasprotniki vključevanja samozaposlenih namreč opozarjajo, da na ta način prihaja do kršitve temeljnega načela sindikatov, ki pomeni skrb za interese delavcev v interakciji z delodajalcem. Prav tako opozarjajo na možnost internega

konflikta, do katerega bi prišlo v situaciji, ko bi zaposleni znotraj podjetja tekmovali z zunanji samozaposlenimi za isto delo. Po drugi strani zagovorniki takšnega vključevanja trdijo, da je ta poteza primerna glede na dogajanje na trgu dela, saj vse več dela opravljajo ravno samozaposleni. Poudarjajo tudi, da imajo zaposleni in samozaposleni skupne interese, saj so ekonomski pogoji, pod katerimi delujejo samozaposleni, pomembni tudi za delavce znotraj podjetja (Edling, 1999).

1.2 Sindikalno delovanje

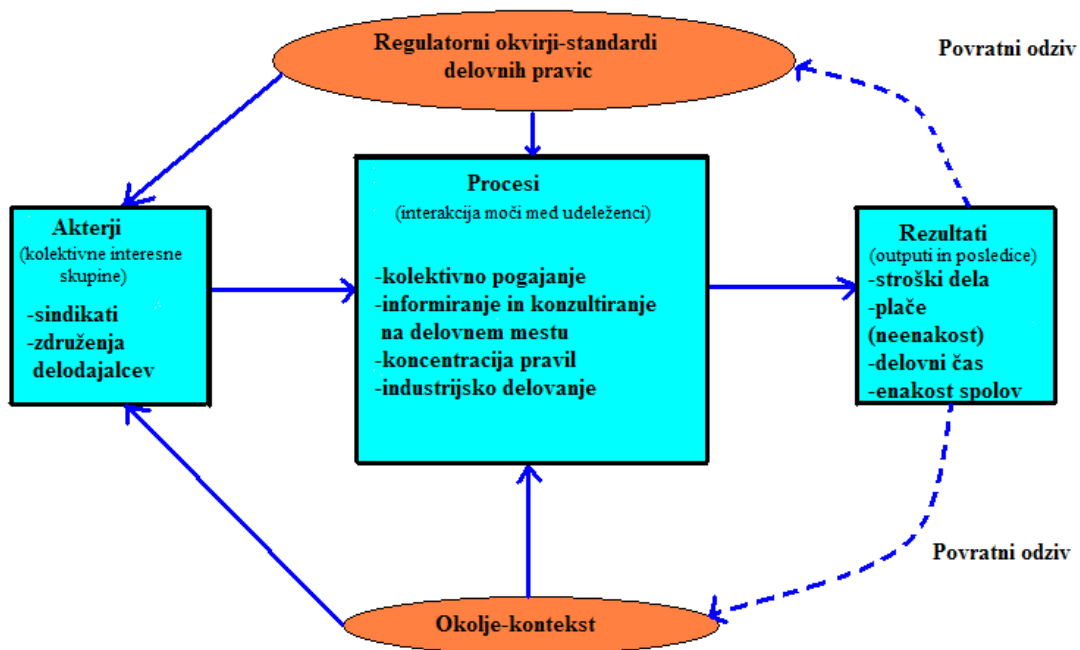
Pomembno je upoštevati, da je moč znotraj formalnih organizacij - sindikatov neenakomerno razporejena in da se med člani le redko dosega konsenzi glede njihovih ciljev. Sindikati so v skladu z Landrum-Griffinovim aktom iz leta 1959,¹ zavezani z zakonom, da izvajajo redne volitve za izbiro uradnikov, ki imajo največjo avtoriteto v demokratičnih organizacijah. Velik vpliv imajo tudi uslužbenci, ki lahko onemogočijo cilje političnih elit. V Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) so skoraj vsi sindikati prevzeli federalno strukturo, ki vključuje starševsko organizacijo in več lokalnih sindikatov, nad katerimi na različne načine izvajajo kontrolo. Kot v ostalih demokratičnih organizacijah, tudi v sindikatih ne moremo prezreti vloge članov, saj ti predstavljajo protiutež izbranim uradnikom in zaposlenim. Novejše raziskave so pokazale, da člani velikokrat nasprotujejo združevanju in pridobivanju novih članov, kadar je to izvedeno na račun sredstev, ki so namenjena že obstoječim članom (Martin, 2007, str. 1414-1416).

Ta ugotovitev je sicer presenetljiva, saj moč sindikatov raste z večanjem števila njegovih članov, vendar je po drugi strani tudi razumljiva. Že pridruženi člani sindikata namreč ne želijo izgubljati svojih sredstev na račun pridobivanja novih članov, ker takšno početje ni vedno uspešno. Članom sindikatov tako nihče ne more zagotoviti, da bodo s porabo omenjenih sredstev tudi v resnici pridobili nove člane.

Na Sliki 3 je razvidno okolje, v katerem delujejo sindikati in proces poteka kolektivnih pogajanj. Glavni akterji kolektivnih pogajanj so sindikati in združenja delodajalcev. Sindikati skušajo s kolektivnimi pogajaji doseči svoje cilje, kot so primerne plače, boljši delovni čas in odpravljanje neenakosti, medtem ko združenja delodajalcev stremijo k dosegu svojih ciljev. Na sliki vidimo tudi, da imajo vsi doseženi rezultati povratni odziv na okolje in regulatorne okvirje, kar pomeni, da vsi doseženi sporazumi nato vplivajo na prihodnja pogajanja.

¹ The Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) ali bolje znan kot Landrum-Griffinov akt ureja odnose med sindikati in njihovimi člani, saj članom dodeljuje določene pravice in varuje njihove interese z uvajanjem demokratičnih procedur znotraj sindikatov (Landrum-Griffin Act, 2008).

Slika 3: Sistem kolektivne organizacije



Vir: Industrial relations in EU Member States 2000–2004, 2007, str. 3, Figure 1: Main components of industrial relations systems.

Za proučevanje delovanja sindikatov je Martin (2007, str. 1416) pogledal njihovo obnašanje v treh situacijah in sicer pri: alokaciji resursov, sposobnosti doseganja zastavljenih ciljev in načinu pridobivanja novih članov.

Najpomembnejša ugotovitev, do katere je prišel v zvezi z alokacijami resursov je, da ni dovolj le dostop do sredstev, ki zajema združevanje individualnih resursov v skupinske, temveč jih je potrebno tudi pravilno razporediti, da bi lahko dosegli zastavljene cilje. Resursi seveda obstajajo v različnih oblikah, najpomembnejši pa sta finančno premoženje in delo. Po McAdamu je sposobnost doseganja ciljev odvisna ne samo od dostopnosti resursov, temveč tudi od uporabe strategij, ki povečujejo možnost za uspeh. Zanimivo je, da obstaja relativno malo raziskav na področju ugotavljanja kako sindikati izbirajo strategije za doseganje ciljev. Kar se tiče pridobivanja novih članov, pa obstajajo razlike med sindikati tudi znotraj posamezne države. Tako lahko na primer v ZDA sindikati izbirajo med dvema možnostma, in sicer the National Labor Relations Board volitvami, ki jih ureja vlada in novim strategijami, ki se trudijo izogniti metodam, ki vključujejo kazni s strani vlade (Martin, 2007, str. 1416-1418).

Bistvena želja sindikatov je zagotoviti delavcem pravico do ustanovitve ali pridružitve sindikatom ter pridobiti možnost kolektivnega pogajanja z delodajalci. Te pravice so vse do danes ostalo bistvo sindikalnega delovanja (A trade union guide to globalization, 2004, str. 27).

Osnovne pravice sindikatov so: pravica do ustanovitve in pridružitve sindikatom, pravica do kolektivnega pogajanja in pravica do stavke. Te pravice sodijo med temeljne človekove pravice, ki so univerzalne in neodtujljive ter zapisane v Splošni deklaraciji človekovih pravic,² v večini državnih ustav in sindikalnih pravilnikih (angl. *labour codes*). Pomembne so tudi konvencije Mednarodne delovne organizacije (angl. *International Labour Organization*, v nadaljevanju ILO), v katerih so zapisani njihovi standardi. Ker gre za mednarodne pogodbe, jih morajo države članice ratificirati. Najpomembnejše sindikalne pravice so zapisane v ILO konvenciji številka 87 (o svobodi združevanja) in konvenciji številka 98 (o pravici do kolektivnih pogajanj). Ravno ti dve konvenciji imata pomembno vlogo v boju proti globalizaciji oziroma njenim posledicam, saj predstavljata pomembne sindikalne standarde, ki so mednarodno priznani in na podlagi katerih lahko delavci uveljavljajo svoje pravice (A trade union guide to globalization, 2004, str. 27, 33).

Vendar uvedba določenega sindikalnega standarda ne zagotovi tudi njegovega spoštovanja. Skrb, sindikatov zaradi globalizacije, je nastala predvsem zaradi prepričanja, da je mednarodna konkurenca povzročila zmanjšano spoštovanje obstoječih delovnih standardov, kot posledico sodelovanja držav v tekmi do dna (angl. *race to the bottom*). Večina pritožb je nastala na račun držav, ki ne uspejo zagotoviti spoštovanje pravic sindikatov s strani podjetij, s katerimi sodelujejo. Mnenje delavcev je, da obstajata le dve zaščiti proti kršenju njihovih pravic. Prva je država, ki zagotavljanja upoštevanje vseh zakonskih predpisov, druga pa so sindikati, ki omogočajo kolektivna pogajanja (A trade union guide to globalization, 2004, str. 27, 33). Ker sindikati delujejo znotraj držav, sta po mojem mnenju primarni zaščiti izvršna in sodna oblast, ki morata z uveljavljanjem zakonov omogočiti primerno delovanje sindikatov. Države se nikakor ne bi smele prilagajati zahtevam multinacionanih podjetij le zato, da pridobijo njihove investicije, temveč bi morali vsi zakoni veljati tudi za podjetja. Na ta način bi država vsekakor naredila veliko več tudi za svoje državljane.

1.3 Moč sindikatov

Način, kako je avtoriteta razdeljena znotraj sindikatov, je pomemben za področja kot so na primer količina in vrsta zbranih resursov, vendar obstajajo meje, ki omejujejo pomen notranje strukture sindikatov. Tako je uspeh sindikatov v večji meri odvisen od zunanje boja med sindikatom in podjetjem, pri čemer notranja struktura ne igra posebne vloge (Martin, 2007, str. 1418, 1428).

Salamon (2001, str. 114) loči šest funkcij sindikatov in sicer: moč, regulacija ekonomskih pogojev, regulacija služb, družbene spremembe, storitve za člane in samoizpolnitev. Moč, ki velja za pomembno funkcijo sindikatov, predstavlja predvsem kolektivna moč, s katero

² Splošna deklaracija človekovih pravic – *Universal Declaration of Human Rights*, sprejeta z Resolucijo Generalne skupščine 217 A (III), 10. 12. 1948, <http://www.un.org/Overview/rights.html> (2. 7. 2008), v nadaljevanju Splošna deklaracija.

sindikati zaščitijo in podprejo posamezne člane. Kolektivna moč deluje kot protiutež delodajalčevim zahtevam in kot močan akter znotraj družbe. Čeprav se funkcija moči sindikatov izraža le preko delovanja ostalih funkcij, Hyman trdi, da so sindikati predvsem medij moči. Njegova ugotovitev temelji na spoznanju, da so delavci brez kolektivnega predstavništva v znatno slabšem pogajalskem položaju kot delodajalci. Pridobitev moči, na podlagi števila svojih članov večinoma določa uspešnost izvrševanja ostalih funkcij. Torej je moč, ki jo sindikati uveljavljajo navzven, pri doseganju zastavljenih ciljev odvisna od njihove sposobnosti, zagotovitve sodelovanja in podrejanja vseh članov (Salamon, 2001, str. 114-115).

Sindikati lahko, tako kot podjetja znotraj gospodarstva, svoje zahteve najlažje uveljavljajo kadar imajo položaj monopolista, saj to pomeni da drugi sindikati ne obstajajo in da je večina delavcev vključena v en sam sindikat. Ker takšen položaj sindikatom omogoča pridobivanje moči, je razumljivo, da preferirajo trge, za katere ni značilna popolna konkurenca. Posledica procesa globalizacije pa je ravno pojav vse večje konkurence, kar neposredno ogroža moč in vpliv sindikatov.

Kot sem omenila že na začetku, se sindikati zavzemajo predvsem za povečanje finančnih ugodnosti za svoje člane, kar pravzaprav pomeni, da se zavzemajo za višje plače svojih članov. Delovanje sindikatov pa lahko vpliva tudi na plače delavcev, ki niso včlanjeni v sindikat. Delodajalci namreč niso naklonjeni sodelovanju s sindikati in zgori se, da delavcu ponudijo višjo plačo, kot bi jo dobil na konkurenčnem trgu, z namenom, da se ne včlani v sindikat. S tem si podjetje zagotovi prednost pred ostalimi konkurenčnimi podjetji, ki so podvržena zahtevam delavcev oziroma njihovih sindikatov. Poleg tega pridobi podjetje tudi več fleksibilnosti pri svojem poslovanju, saj ni zavezano k sodelovanju s sindikati. Tak način delovanja lahko pozitivno vpliva tudi na delavce, ki so člani sindikata. Slednji jim morajo namreč, če želijo obdržati člane, zagotoviti plačo, ki je vsaj enaka plači delavcev, ki opravljajo isto delo, a niso včlanjeni v sindikat. Tudi v tem primeru se kot ovira moči sindikatov pojavi posledica globalizacije. Gre za kredibilno grožnjo podjetja, ki lahko zagrozi, da bo proizvodnjo enostavno preselilo nekam drugam oziroma bolj natančno nekam, kjer sindikati nimajo vpliva. Preselitev proizvodnje je še posebej enostavna za multinacionalna podjetja, ki tako ali tako poslujejo v več državah in jim tako dejanje ne predstavlja težave (Hyman, 1999, str. 1-2). Verjetnost, da bodo delodajalci delavcem ponudili višje plače, zato da se ti ne bodo včlanili v sindikate, kot posledica kredibilne grožnje upade. S tem pa ni ogrožena le plača delavcev, ki niso včlanjeni v sindikate, ampak tudi članov sindikatov.

Naloga, ki so jih nekoč opravljali sindikati danes počasi prevzema država, ki prek dodeljevanja podpore za brezposelne, pokojnin in obveznega zdravstvenega zavarovanja nadzoruje zagotavljanje teh storitev. Eden izmed načinov ponovne pridobitve moči je, kot sem že omenila, vse večje povezovanje sindikatov. Če bi se sindikati uspeli povezati med seboj, znotraj ene panoge, bi jih to postavilo v monopolni položaj, kar bi jim omogočilo dvigovanje plač in različnih ugodnosti nad raven, ki bi jo dosegli, če bi ostali nepovezani.

Zelo pomemben vpliv na pogajalsko moč ima stopnja brezposelnosti, saj se z njenim večanjem znižujeta tako pogajalska moč kot tudi plača o kateri se pogajajo. Več brezposelnih namreč hkrati pomeni več ljudi, ki so pripravljene delati tudi za nizke plače. Pogajalska moč sindikatov je v grobem torej odvisna od: števila članov v sindikatu - več kot jih je, močnejši je sindikat, stopnje brezposelnosti - višja kot je, šibkejši so sindikati ter od gospodarskega okolja, znotraj katerega sindikati delujejo - če sindikati pridobijo monopolen položaj (nepopolna konkurenca na trgu) je njihova moč večja.

Sama globalizacija direktno vpliva na moč sindikatov tako, da znižuje njihovo pogajalsko moč, saj povzroča vedno večjo konkurenčnost. Slednja posledično privede do zmanjšanja potencialnih plač, ki bi jih sindikati dosegli s pogajanjem. S tem ko se povečuje elastičnost povpraševanja po delu, se znižujeta tudi tržna in pogajalska moč sindikatov. Pogajalsko moč sindikatov prav tako znižuje dejstvo, da so zaradi globalizacije podjetja in kapital bolj mobilni kot delovna sila. Posledično vsak izmed teh dejavnikov s svojim delovanjem zmanjšuje prednosti, ki jih imajo delavci, včlanjeni v sindikate (Dreher & Gaston, 2007, str. 169).

2 Opredelitev globalizacije

Proces globalizacije je globalen pojav, za katerega ni značilna le ena sama definicija. Gre za krčenje časa in prostora, za proces »razozemljanja«, saj upada relativen pomen ozemeljskih meja, ki ne označujejo več meja nacionalnega gospodarskega in političnega prostora. Globalizacija je tudi proces denacionalizacije oziroma »razdržavljanja« moči, saj se moč, tako gospodarska, politična, kulturna kot tudi vojaška vedno bolj organizira in izvaja na daljavo, torej na transregionalni, transnacionalni ali transkontinentalni ravni (McGrew, 2007, str. 26-27). V procesu globalizacije pomembno vlogo igra tudi ideološki faktor. Poleg tega globalizacija prinaša tudi pomembne socialne in politične implikacije, saj lahko povzroči grožnjo izključitve za velik del svetovne populacije, težave z brezposelnostjo, vse večje neenakosti med rastjo plač in dohodkov ter celo politično nestabilnost znotraj države (A trade union guide to globalization, 2004, str. 9).

2.1 Pojem globalizacije

Globalna povezanost je na vseh področjih vse bolj vidna. Širjenje globalne trgovine, financ in proizvodnje pa vse bolj povezuje države, ki sodelujejo v procesu globalizacije. Zaradi procesa globalizacije dandanes po vsem svetu občutimo posledice dogodkov, ki se zgodijo v posameznih državah. Z razvojem globalne komunikacijske infrastrukture pa je prišlo tudi do mednarodnega širjenja in izmenjavanja idej, kultur ter informacij. Tudi globalne migracije, ki smo jim priča, so v veliki meri posledica globalizacije, ki je svet na nek način naredila manjši in različne dežele dostopnejše. Kot posledica vseh teh dogajanj, je narasel pomen različnih mednarodnih organizacij, kot je na primer Mednarodni denarni sklad (angl. *International*

Monetary Fond, v nadaljevanju IMF), ki skrbijo za ohranjanje »pravil igre«. Vendar so v preteklih letih tudi organizacije, ki so do sedaj podpirale premik k vse večji liberalizaciji in globalizaciji (na primer IMF), pokazale zaskrbljenost zaradi posledic, ki jih imata omenjena procesa na revščino. Podatki o rasti in dohodkovni neenakosti namreč nasprotujejo optimizmu zagovornikov globalizacije. Empirični dokazi kažejo, da sta zadnji dve desetletji za večino držav prinesli le počasno rast in vse večjo neenakost (Cornia, 1999, str. 1).

Obstaja več različnih definicij in razumevanj pojma globalizacije. Nekateri avtorji menijo da je globalizacija le širjenje, pospeševanje, poglobljanje in povečan vpliv medsebojne povezanosti sveta, hiperglobalisti so mnenja, da globalizacija s seboj prinaša konec suverene nacionalne države, saj spodkopava sposobnost vlad pri obvladovanju državnega gospodarstva in družbe, medtem ko skeptiki samo idejo globalizacije celo zavračajo ter trdijo, da so države in geopolitika še vedno glavni akterji svetovnega reda. Poleg omenjenih, poznamo tudi transformistični pogled, ki ne daje prav ne hiperglobalistom ne skeptikom, saj naj bi oboji napačno razlagali svetovni red. Transformistični pogled namreč ne zavrača obstoja globalizacije in jo jemlje resno, hkrati pa meni, da globalizacija ne vodi v propad suverene države, temveč k nastanku globalne politike (McGrew, 2007, str. 23). Ravno zato, ker ne poznamo enotne definicije globalizacije, ki bi zajemala vse njene dejavnike, se sindikati in ostale organizacije tako težko prilagajajo nanjo oziroma na posledice in spremembe, ki jih prinaša.

2.2 Sodobna globalizacija

Sodobna globalizacija deluje znotraj vseh vidikov družbenega življenja, vendar ni na vseh področjih enako prisotna, zato ugotovitev, ki jih pridobimo na enem področju ne moremo posplošiti na vsa ostala. Vendar globalizacija ni samo neenakomeren, ampak tudi zelo asimetričen proces in ravno zaradi velikega pomena asimetrije, lahko sodobno globalizacijo označimo za asimetrično globalizacijo (McGrew, 2007, str. 31-32).

Kljub temu, da svet postaja »vedno manjši« in bolj povezan, takšen položaj ne pomeni nastanka svetovne skupnosti ali etike globalnega sodelovanja, ampak prinaša vedno večji občutek razdeljenosti, drugačnosti in konkurenčnosti. Namesto večjega sodelovanja, je globalizacija zaostрила že obstoječe napetosti in spopade ter povzročila nove delitve in negotovosti. Globalizacija je torej »...kompleksen proces, ki poseblja nasprotne si težnje v smeri proti globalnem povezovanju in drobljenju, sodelovanju in spopadu, redu in neredu.« (McGrew, 2007, str. 34). Ravno ta lastnost globalizacije prinaša izziv, s katerim se soočajo sindikati. Najboljša opcija zanje je namreč vse večja medsebojna povezanost, ki pa jo proces globalizacije s svojo konkurenčnostjo in asimetrijo onemogoča.

Hitro širjenje kapitalizma po svetu, še posebej trenutna faza globalizacije, za katero je značilen zelo konkurenčen svobodni trg, predstavlja grožnjo celemu svetu. Globalizacija je

postavila delavsko gibanje pred izziv, zaradi katerega ne razmišlja več le o težavah posameznika na delavnem mestu, pač pa se posveča tudi širšim socialnim in ekološkim problemom našega časa, tako na nacionalni kot tudi na globalni ravni (Pillay, 2007, str. 2). Težava, ki pri tem nastane, je povezana z delovanjem sindikatov, ki so običajno usmerjeni bolj lokalno oziroma v svojem delovanju omejeni na svoje področje in stroko. Nova situacija pa jih postavlja pred izziv, da se prično ukvarjati s problematiko na globalni ravni. Ta izziv torej predstavlja interakcijo globalnega pojava z lokalnim in njegove posledice.

V preteklih desetletjih je nov val neoliberalne globalizacije, ki jo omogočajo tehnološki napredki in sproščen finančni kapital, preselil zaposlovanje iz središča v obrobje, oziroma iz razvitih držav v države v razvoju, predvsem v Azijo. Ravno ta pojav povzroča težave in potrebo po prilagoditvi sindikatov, saj ti delujejo večinoma v središčih in s selitvijo zaposlovanja na obrobje izgubljajo že pridružene in potencialne člane (Pillay, 2007, str. 4).

Vse večja konkurenca na trgu dela in investicij na globaliziranem svobodnem trgu, je povzročila erozijo sposobnosti regulacije s strani držav in nezmožnost sindikatov, da obranijo socialne dosežke. Večina držav po svetu doživlja nižanje delavskih pravic in socialnih dajatev, vse večjo neformalnost v odnosih med zaposlenimi, povečano neenakost in revščino. Po besedah Elmarja Altvatarja pritiski globalne konkurenčnosti na povečanje produktivnosti in izboljšanje konkurenčnosti, povzročajo le nastanek odvečne delovne sile, kar povečuje krizo v zaposlenosti (Pillay, 2007, str. 4, 7). Preko tega dogajanja lahko opazimo, kako globalizacija spreminja do sedaj ustaljene prakse in dogovore, kar zahteva ponovno odpiranje že zaključenih tem.

2.3 Pomen globalizacije

Globalizacija je več kot le preprosta širitev mednarodne trgovine - je stopnja soodvisnosti, ki kaže, kako je ekonomija skozi čas postajala vse bolj mednarodna. Pojem globalizacije vključuje povezovanje proizvodnje prek državnih meja, pri čemer imajo posebno vlogo mednarodne investicije s strani mednarodnih korporacij, ki z leti le naraščajo. Uporaba tehnologije omogoča lažje delovanje prek državnih meja in prinaša spremembe v delovnih razmerjih. Dandanes je vse več ljudi zaposlenih v klicnih centrih ali celo doma, spreminjajo se tudi proizvodne tehnologije. Masovno proizvodnjo standardnih proizvodov zamenjujejo procesi, ki omogočajo krajše proizvodne postopke in bolj diferencirane proizvode. Nekatere izmed teh sprememb imajo lahko pozitivne posledice za delavce in potrošnike, medtem ko lahko druge, kot sta fleksibilnost in mobilnost proizvodnje, povzročijo večji pritisk na delavce. Ti negativni vplivi predstavljajo nove izzive za sindikate, ki se morajo prilagoditi novim okoljem in ponovno izbrati primerne strategije in pristope. Pri tem jim lahko pomaga tudi tehnologija, ki jim omogoča enako hitrost reagiranja kot jo imajo podjetja, s katerimi se sindikati soočajo. Tehnologija je za delovanje sindikatov pomembna tudi zato, ker jim olajša zbiranje potrebnih informacij (A trade union guide to globalization, 2004, str. 9, 18).

Eno izmed najpomembnejših vlog v procesu globalizacije brez dvoma igrajo multinacionalna podjetja. Zanje je značilno, da so del svoje proizvodnje preselila v druge države, kjer sedaj investirajo v proizvodnjo svojih produktov. Ravno tuje neposredne investicije (angl. *foreign direct investment*, v nadaljevanju FDI) postajajo vse bolj pomemben in viden del globalizacije (A trade union guide to globalization, 2004, str. 10-13). Težava se pojavi takrat, ko države, zato, da pridobijo FDI, prenehajo z upoštevanjem že dogovorjenih standardov in pravic delavcev, kar privede do kršitev človekovih pravic. Države svoje ravnanje pogosto opravičujejo z dejstvom, da v državo prihaja nov kapital, ki naj bi ga lahko porabili kakor želijo.

Izziv globalizacije ni v tem, da se pretvarjamo, da ta ne obstaja ali da jo poskušamo odpraviti, temveč v tem, da najdemo primeren način, da jo usmerjamo tako, da ob tem podpira temeljne človekove pravice in prinaša koristi za čim več ljudi. Globalizacija je izziv za delavce, njihove sindikate in države, saj nanje prav tako izvaja pritisk in skuša na ta način vplivati na zmanjšanje njihove vloge. Vloga sindikatov je predvsem v tem, da: vplivajo na dogajanje na mednarodnem nivoju, prepričajo države in korporacije, prevzamejo odgovornost za globalizacijo, ter se ukvarjajo s praktično in učinkovito solidarnostjo. Dodaten izziv za sindikate je, že prej omenjen, spreminjajoč se odnos med zaposlenimi. Danes, ko je kapital veliko bolj mobilna sila, so se izoblikovala nova razmerja in organizacije, ki lahko ogrozijo kolektivna pogajalska razmerja. Primer grožnje, ki je možna zaradi globalizacije je, grožnja podjetja, da bo proizvodnjo preselilo v manj razvite dežele z nižjimi socialnimi in okoljevarstvenimi standardi, kjer sindikati ne obstajajo (A trade union guide to globalization, 2004, str. 10, 18). Že samo dejstvo, da je taka grožnja kredibilna pove, da je moč sindikatov res ogrožena ter da so potrebne korenite spremembe, ki bodo ponovno vzpostavile ravnotežje v pogajanjih.

Zaradi sprememb, ki se odvijajo kot posledica globalizacije, je ogrožen eden izmed glavnih ciljev sindikatov. Gre za vzpostavljanje temeljnih skupnih standardov, ki onemogočajo vpletanje pravic delavcev v konkurenčen boj. V času globalizacije sta konkurenčnost in fleksibilnost prevladujoča cilja za večino podjetij, zaradi česa se delavci vsak dan soočajo z vedno večjo konkurenco, delodajalci izvajajo vse večji pritisk na socialno varnost zaposlenih, v nekaterih situacija pa celo kršijo pravice, ki so si jih sindikati priborili. Ta proces je postal znan pod imenom tekma do dna (angl. *race to the bottom* ali *downward spiral*). Sindikati se zavzemajo za to, da bi v proces globalizacije vključili pravice, ki so bile pridobljene v državah na nacionalni ravni. Prav tako si prizadevajo delavcem in sindikatom omogočiti učinkovito sodelovanje v globalnem gospodarstvu, hkrati pa si želijo oblikovati širši demokratičen okvir, ki bi omogočal izvajanje vseh pravic. Te ideje temeljijo na prepričanju, da bi se morali konkurenčni pritiski vršiti predvsem na podjetja, da bi proizvajala kakovostne proizvode in storitve, in manj na države, ki v želji, da bi privabile in obdržale tuje investicije, pogosto žrtvujejo interese svojih državljanov (A trade union guide to globalization, 2004, str. 19). Res je da podjetje s takim početjem pridobi konkurenčno prednost, vendar si moramo ob tem

vseeno zastaviti vprašanje, ali je ta prednost vredna tolikšnega kršenja človekovih pravic in ali res ne obstaja nek drug način, s katerim bi delavce boljše motivirali za delo in ki bi prinesel enake rezultate brez pritiska na socialno varnost.

Če povzamem, so torej izzivi, s katerimi se soočajo sindikati v procesu globalizacije, povezani predvsem z zagotovitvijo, da so kakršne koli strukturne spremembe in prilagoditve dosežene brez ogrožanja ciljev polne zaposlenosti in socialnih pravic.

3 Vloga in pomen sindikatov v globalizaciji

Sindikati delujejo v vedno spreminjajočem se okolju in proces globalizacije je le ena izmed novosti, na katero so se morali prilagoditi. Skozi čas sta se tako spreminjala sama organizacija in delovanje sindikatov, spremembe pa so doživeli tudi struktura članov, cilji, za katere se sindikati zavzemajo in strategije dosega ciljev.

3.1 Spreminjanje pomena sindikatov skozi čas

Sindikati so vedno imeli dva obraza - veljali so za »meč pravice« in organizacijo, katere cilj je nadzirati neko dejavnost z namenom pridobivanja koristi. Razmerje med obema pojmovanjema pa se je skozi čas spreminjalo. V velikem številu držav imajo sindikate za konzervativne institucije, katerih glavni namen je zaščita pravic manjšega dela delovne populacije. Tudi zato je eden izmed izzivov, pred katere so sindikati postavljeni danes, ponovno poudariti svoj drugi obraz »meča pravice« (Hyman, 1999, str. 1).

Izmed izzivov sindikatov se najpogosteje omenja materialni izziv, saj obstajajo vedno večje težave v zunanjem okolju organizacije in delovanja sindikatov ter v naravi pripadnikov, ki jih skušajo sindikati mobilizirati. Zaradi zaostritve globalne konkurence je postalo zunanje okolje, v katerem delujejo sindikati, vedno strožje in posledično prihaja do vse večjega pritiska na režime nacionalnih industrijskih odnosov. Industrijske tržne države so se ponovno vrnile k masovni brezposelnosti, kar je deloma posledica globalizacije svetovnega trga. Poleg tega je politična klima v velikem številu držav, predvsem v tistih, kjer so delavska gibanja najdlje prisotna, postajala vedno manj ugodna. To dogajanje je v nekaterih primerih povezano z upadom dojemanja sindikatov kot socialnih partnerjev, zaradi manjšega števila članov. Sledeči zunanji izziv so delodajalci, ki v nekaterih državah ne želijo priznati sindikate kot kolektivne predstavnike zaposlenih, v drugih državah pa komunikacija poteka celo brez posrednikov oziroma zgolj na ravni delodajalci - zaposleni (Hyman, 1999, str. 1).

Notranji izziv izvira iz članov, ki jih želijo sindikati pridobiti in jih predstavljati. Tradicionalno so sindikate oblikovala »normalna« delovna razmerja, ki so vključevala polno zaposlenost in določeno stopnjo dolgoročne stabilnosti. Takšna razmerja so med drugim oblikovala agendo tipičnih sindikatov, ki so se v večini ukvarjali s pogoji zaposlitve in dela, s

poudarkom na: doseganju plačila »družinske mezde«, definiranjem in krašanjem standardnega delovnega tedna, ter omejevanjem delodajalca pri samovoljnem zaposlovanju in odpuščanju. Po drugi strani pa so člani modernih sindikatov posamezniki, ki nimajo veliko možnosti napredovanja v karieri, vseeno pa niso tako občutljivi, da ne bi mogli sodelovati v kolektivni koheziji. V mnogih državah je prišlo do resnih poskusov spreminjanja agende, predvsem zato, ker atipični delavniki postajajo vse bolj tipični. Danes so tako vse bolj pogoste oblike zaposlitve kot so *part-time*, *short-term* in *casual* zaposlitev, delo v agencijah (angl. *agency work*), samozaposlovanje in tako dalje. Hkrati so se pojavile strukturne spremembe kot so padec zaposlovanja v tradicionalnih proizvodnjah ter vedno večje zaposlovanje v storitvenem sektorju, s poudarkom na zasebnem sektorju (Hyman, 1999, str. 2). Vse te spremembe so seveda povzročile tudi potrebo po spremembah v sami strukturi in delu sindikatov. Standing je leta 1997 moderen trg dela razdelil v sedem skupin. Te so: elita; mezdni delavci; delavci brez stabilne zaposlitve, a s koristnimi sposobnostmi; tradicionalni delavci; občasno zaposleni delavci z nizkimi sposobnostmi, ki so odvisni od občasnih zaposlitev; nezaposleni in tisti, ki ne sodelujejo na (legalnem) trgu dela. Ne glede na to katera klasifikacija je uporabljena, je razvidno da se je število nekoč »normalnih« članov sindikata zmanjšalo. Pojavlja se tudi vse večja feminizacija trga dela in do neke mere lahko tudi zaposlovanje žensk štejemo za atipično obliko zaposlovanja. Vse večja prisotnost žensk na trgu dela negira tudi tradicionalno dojetje moškega kot tistega, ki finančno preživlja družino in ženske kot skrbnice družine in doma (Hyman, 1999, str. 3). Ko naštejemo vse spremembe, ki so jim bili sindikati podvrženi skozi čas, vidimo, da so spremembe v delovanju res potrebne, saj že sama sestava sindikatov ni več enaka. Prav zato ne moremo pričakovati, da bodo nekoč uporabne metode prinesle zadovoljive rezultate tudi danes.

Ena izmed bistvenih razlik je tudi to, da je bila kolektivna zavest delavcev nekoč dana od zunaj. Vendar pa imajo danes delavci bolj racionalen, instrumentalen ali eksperimentalen odnos do sindikatov. Zato se morajo sindikati veliko bolj potruditi, če želijo dobiti podporo delavcev. Da bi dosegli večjo podporo in članstvo, morajo sindikati na novo premisliti, katere interese predstavljajo, pri čemer morajo paziti tako na aktualne kot na potencialne člane. Med njihovimi prioriteta mi mora biti tudi določitev agende, ki bo združevala in ne razdvajala (Hyman, 1999, str. 4).

3.2 Novosti v času globalizacije

Sindikati po vsem svetu delujejo v kompleksnem in hitro spreminjajočem se okolju. Globalizacija je uničila predpostavke, ki so v preteklosti veljale za sto odstotno resnične, kot na primer gospodarska rast, ki vodi v polno zaposlenost. Neformalno delo in masovna brezposelnost nista več fenomena razvijajočih se držav na obrobju, temveč vse bolj grozita razvitim državam v kapitalističnem središču. Zgoraj navedena dejstva nas privedejo do ugotovitve, da v času globalizacije oziroma svobodnega tržnega kapitalizma, gospodarska rast ne zagotavlja več varne in dostojne zaposlitve (Pillay, 2007, str. 2). Tipična lastnost

globalizacije je vse večji pomen informacijske tehnologije. Z vedno novimi tehnološkimi napredki narašča tudi povpraševanje po specifično izobraženi delovni sili, ki je v prednosti pred ostalo delovno silo. Specifično izobražena delovna sila ima privilegiran položaj, zaradi katerega ne potrebujejo pomoči sindikatov, saj si lahko že na podlagi svojega znanja pridobijo delovne pogoje, kakršni jim ustrezajo. Vsaj za ta specifičen segment delovne sile pomen sindikatov torej upada. Težavo predstavljajo tudi nove informacijske tehnologije, ki lahko, še posebej v storitvenem sektorju, izpodrivajo oziroma nadomeščajo delavce ter posledično povišujejo stopnjo brezposelnosti (Cornia, 1999, str. 12).

3.2.1 Spremembe v sindikatih

V zadnjih dveh desetletjih smo priča novi ekonomski paradigmi, znani pod imenom Washingtonski konsenz. Ta poudarja makroekonomsko stabilnost, liberalizacijo domačih trgov, privatizacijo, odstranitev ovir v mednarodni trgovini in finančnih tokovih ter iskanje tržnih rešitev. V zadnjih letih so mednarodne finančne institucije kot so IMF in Svetovna banka (angl. *World Bank*, v nadaljevanju WB), ki so sprva podpirale večjo liberalizacijo in globalizacijo, izrazile zaskrbljenost zaradi vpliva teh dejavnikov na revščino, saj podatki o rasti in prihodkovni neenakosti nasprotujejo optimizmu zagovornikov globalizacije. Iz empiričnih dokazov je namreč razvidno, da sta zadnji dve desetletji za večino držav prinesli počasno rast in vse večjo neenakost. Le nekaj azijskih držav je bilo sposobnih približati stopnjo dohodka per capita stopnji, ki jo imajo industrializirane države. Za večino držav v razvoju in tranzicijskih držav pa je S-J in V-Z dohodkovni »prepad« še večji kot je bil nekoč (Cornia, 1999, str. 1-2).

Do določene mere lahko povečanje dohodkovne neenakosti razložimo s povečanjem razlik v zasluških. Tri najpomembnejše razlage dohodkovne neenakosti poudarjajo: manjši pomen delovnih organizacij, na znanju temelječ tehničen razvoj in vpliv liberalizacije trgovine. Države s centraliziranimi institucijami določanja plače (Nemčija in Italija), visoko stopnjo sindikalne udeležbe in primernimi minimalnimi plačami (Francija) so uspele zadržati pritisk večje neenakosti glede zaslužkov. Po drugi strani pa je bil porast neenakosti največji v državah, za katere so značilna decentralizirana pogajanja in fleksibilni trgi dela. V ZDA je 20 in 30 odstotni dvig v prihodkovni koncentraciji razložen z upadom minimalne plače in stopnjo sindikalne udeležbe (Cornia, 1999, str. 2). Na podlagi podatkov lahko torej sklenemo, da so sindikati še vedno potrebni, saj pripomorejo k znižanju neenakosti zaslužkov. To je pomembno zato, ker vedno večje neenakosti in počasnejša gospodarska rast vodita v nezadovoljstvo državljanov in v končni fazi tudi do notranje nestabilnosti države.

Neenakost zaslužka se je v zadnjih letih povečala skoraj povsod. Razlog za to so tudi spremembe v delovnih organizacijah, kjer so bili glavni aspekti večja fleksibilnost plače, nižja regulacija, upad minimalne plače, znižanje moči sindikatov in višja mobilnost delovne sile. Vpliv deregulacije trga delovne sile je manj jasen v državah s pravili o trgu dela in socialno

zaščito le za zaposlene v formalnem sektorju in tam, kjer že obstaja velika neenakost plač (Cornia, 1999, str. 16). Sindikati se morajo zaradi sprememb osredotočiti na fleksibilnost, varnost, priložnosti, demokracijo in družbo. Znotraj fleksibilnosti je pomemben aspekt časovne fleksibilnosti, ki vključuje dajanje delavcev na razpolago delodajalcem, kar po eni strani lahko pomeni podaljšanje delovnega časa v predolge ure in dneve, po drugi strani pa to lahko pomeni plačo za tiste ure, ki jih delavci preživijo na delu. V časovno fleksibilnost sodi tudi časovna suverenost, ki daje delavcem možnost, da sami vplivajo na vzorec delovnega dne, tedna in dobe, z namenom optimiziranja povezave med delom, družino in prostim časom (Hyman, 1999, str. 4-5). Na tem področju ni možno podati jasnega odgovora, kakšna odločitev je optimalna. Delavci namreč pretežno želijo v večji meri vplivati na svoj delovni čas, vendar jim te odločitve delodajalci ne morejo prepustiti v celoti, predvsem zaradi skrbi, da delo ne bi bilo opravljeno. Varnost je pomembna predvsem v povezavi s strahom pred izgubo zaposlitve, ki je trenutno največja, z zaposlitvijo povezana skrb večine delavcev. Del funkcije sindikatov je tudi zmanjševanje te skrbi, čeprav lahko izboljšanje pozicije za njihove člane - zaposlene v določenem podjetju, povzroči še več težav ostalim iskalcem dela. Evropska komisija je v povezavi s to tematiko predvidela razmerje med fleksibilnostjo in varnostjo in ga poimenovala *flexicurity* (Hyman, 1999 str. 6). Vendar tudi ta rešitev ni optimalna za vse, saj vključuje možnost hitrega zaposlovanja za določen čas, čemur so delavci naklonjeni in poenostavljenega odpuščanja, s čemer se delavci ne strinjajo, čeprav se na ta način stopnja brezposelnosti zmanjšuje. V preteklosti so se delovna mesta dobivala po naključju, novi člani od sindikatov pričakujejo, da jim izpogajajo pravično in dobro zaposlitev, pri kateri obstajajo možnosti za dogovarjanje o individualnih značilnostih zaposlitve. Po drugi strani je izziv sindikatov prepričati člane, da je individualna izbira dobra le takrat, če so dane opcije takšne, da so za delavca optimalne (Hyman, 1999, str. 7). Možnost sindikatov, da začnejo uspešno kampanjo za večjo demokracijo v zaposlovanju bo otežena, če sindikati sami ne bodo uspeli pokazati svoje lastne demokratičnosti. Ta proces bo od njih zahteval rekonstrukcijo njihovih notranjih postopkov določanja agende, njihovega odločanja in kapacitete reprezentacije. Poznan je tudi argument, da se je z vse večjim številom žensk v sindikatih razširila oziroma spremenila tudi njihova agenda. Ženske so namreč v agendo vključile teme kot so zdravstvo, kvaliteta življenja in skrb za otroke (Hyman, 1999, str. 8-9).

Regulacija delovnega časa je bila ena izmed najbolj pomembnih področij delovanja sindikatov v drugi polovici dvajsetega stoletja. Vendar se je sčasoma pričelo delo sindikatov spreminjati tudi v povezavi s to tematiko. Temu je botrovala tako sprememba zakonskih okvirjev, ki urejajo to področje kot tudi zmožnosti vpliva sindikatov. Bistvena sprememba, do katere je prišlo, je bilo povečanje obsega pogajanj, ki sedaj zajema več različnih področij. Pomembno dejstvo pa je tudi, da na pogajanjih med sindikati in celotno industrijo niso več na prvem mestu pogajanja o regulaciji delovnega časa. Ta se sedaj navadno vršijo na nivoju z več delodajalci, vendar ob tem vseeno ne smemo pozabiti, da tudi tu obstajajo izjeme (Lehndorff, 2007, str. 9-13).

Sindikati in predstavniki delodajalcev so dandanes prisiljeni najti tako imenovan »nov fleksibilen kompromis« znotraj storitvenih in proizvodnih industrij, ki bo zagotovil ravnotežje med fleksibilnimi in nesocialnimi delovnimi urami na eni strani ter delovnimi urami, ki bodo delavcem omogočili primerno razmerje med delovnim in prostim časom. Za doseg tega kompromisa je potrebno upoštevati tri težave in sicer: nesocialne delovne ure, ki so posledica zgodnejše ure odpiranja in kasnejše ure zapiranja, soočanje z nepredvidljivimi in nerednimi delovnimi urami ter večja sposobnost nadzora nad količino delovnih ur s strani delavcev. Ravno zadnji aspekt je prinesel največ sprememb. Individualizacija delovnega časa namreč pomeni del individualizacije delovnih organizacij. Dogajanje, ki smo mu priča pa je pravzaprav delegiranje negotovosti, ki ga nad delavci izvajajo managerji. Tako lahko ugotovimo, da večji nadzor nad delovnimi urami s strani posameznika pravzaprav prinese večji časovni pritisk in v veliko primerih tudi daljše delavnike. Kljub temu se pomen nadzora nad delovnimi urami povečuje, razlog za to pa je potrebno iskati tudi v trendu staranja prebivalstva v EU. Politike v prihodnosti bodo morale biti glede delovnega časa tako bolj osredotočene na delo kot so bile do sedaj (Lehndorff, 2007, str. 20-22).

3.2.2 Multinacionalna podjetja

Med novosti oziroma pomembne spremembe, ki jih je prinesla globalizacija štejemo tudi vedno večji pomen multinacionalnih podjetij, ki je pričel naraščati po drugi svetovni vojni. Ravnanje multinacionalnih podjetij ni nujno boljše ali slabše od ravnanja nacionalnih ali lokalnih podjetij. Multinacionalna podjetja so po eni strani bolj usposobljena za izvajanje izboljšav na delovnem mestu in v samem procesu izdelave produkta, po drugi strani pa lahko sodelujejo v tekmi do dna (angl. *race to the bottom*). Naraščajoč pomen in moč multinacionalnih podjetij pa omogočajo FDI. Vanje sodijo tovarne postavljene v tuji državi, veliko število različnih investicij, *joint-ventures* in različne kooperacijske sheme. FDI so torej lahko: nakupi večinskega dela delnic že obstoječega podjetja, *joint-ventures* z nacionalnimi firmami ali multinacionalnimi podjetji, licenciranje in operacijski dogovori (A trade union guide to globalization, 2004, str. 45).

V povezavi z multinacionalnimi podjetji je potrebno opozoriti tudi na spremembo v poslovnih razmerjih, ki smo ji priča tako na globalni kot tudi na nacionalni ravni. Sprememba poslovnih razmerij je prinesla nove izzive tudi za sindikate, ki so bili prisiljeni spremeniti svoje pogajalske strukture. Primer take spremembe je na primer *outsourcing*, ki lahko v skrajnem primeru pripelje do tega, da velika multinacionalna podjetja pravzaprav sama ne proizvajajo ničesar več. Proizvode kupujejo od dobaviteljev, s katerimi imajo zelo sproščene odnose, kar pomeni, da multinacionalna podjetja na koncu v tej navezi predstavljajo le tisti del, ki skrbi za reklamo in prodajo izdelka (A trade union guide to globalization, 2004, str. 46).

Sprememba je vidna tudi v naraščanju moči multinacionalnih podjetij, saj imajo ta možnost ogroziti kolektivna pogajanja. V času, ko je vse bolj prisotna grožnja podjetij, da bodo svojo

proizvodnjo preselila v države z nižjimi plačami, standardi in manjšim ali nikakršnim sindikalnim delovanjem, so multinacionalna podjetja v položaju, ko lahko vršijo pritisk na sindikate, njihove člane in države ter jih silijo v sprejemanje pogojev, ki jih postavljajo. Prav tako pa se je povečala možnost multinacionalnih podjetij, da poslujejo v državah, ki jim v preteklosti niso bile dostopne (A trade union guide to globalization, 2004, str. 46).

3.3 Vpliv globalizacije na sindikate

Zaradi procesa globalizacije, ki vpliva na vse organizacije, torej tudi na sindikate, je postalo jasno, da za sindikate ne obstaja nikakršna prihodnost, če ne bodo postali globalne institucije. Še nikoli do sedaj ni obstajala večja nuja in priložnost za oblikovanje pravil globalnih sindikatov, katerih cilj je organizirati več milijonov delavcev, da bi dosegli ekonomsko in socialno pravičnost in se tako zoperstavili globalnim korporacijam. Težava pa nastane zaradi bojazni, da so bili sindikati v preteklosti preveč oslabljeni, ter da jim bo to onemogočilo ponovno vzpostavitev moči, ki jo bodo potrebovali, da bodo uspešno nasprotovali kapitalizmu (Howard, 2007, str. 62, 66).

Raziskave so pokazale, da globalne sile povzročajo največjo ranljivost ravno pri članih sindikatov. Štirje kanali, skozi katere se ranljivost povečuje pa so: mednarodna konkurenca znižuje ekonomske rente, glede katerih se pogajajo delavci in delodajalci, vse večja mobilnost kapitala še bolj ogroža pogajalsko pozicijo delavcev, globalizacija lahko podpira države ali sindikate pri sprejemanju odločitev, ki oslabijo sindikalno pogajalsko moč in na sindikalno delovanje lahko vplivajo tudi socialne integracije, ki vplivajo na gospodarstvo (Dreher & Gaston, 2007, str. 166). Največjo ranljivost pri članih sindikatov globalizacija tako povzroča prek zniževanja pogajalske moči. Ta mora ostati dovolj velika, da lahko sindikati članom zagotovijo primerne rezultate in s tem preprečijo njihov izstop iz sindikatov.

Specifična lastnost raziskave Dreherja in Gastona (2007) je, da sta globalizacijo razdelila na, kot so jo poimenovali nekateri avtorji, tri dimenzije. Te so ekonomska, politična in socialna integracija. Takšna delitev je primerna in potrebna, saj so raziskave, ki so se ukvarjale s problemom zmanjšanja deleža članstva v sindikatih (angl. *deunionisation*), ugotovile, da ekonomska globalizacija na to nima vpliva oziroma ni pomemben faktor. Po drugi strani pa ima na zmanjšanje deleža članstva velik vpliv socialna komponenta globalizacije, ki zajema širitev idej, informacij in ljudi. Delitev je torej pomembna zato, da lahko točno določimo preko katerih komponent globalizacija vpliva na zmanjšanje deleža sindikatov, kar jim omogoča učinkovitejše soočanje s spremembami.

Še posebej zanimive so raziskave, katerih rezultati so našli le malo dokazov, da globalizacija vpliva na zmanjšanje števila članov v sindikatih. Nekateri avtorji, kot so Golden in Wallerstein celo trdijo da kriza sindikatov sploh ne obstaja. Golden in Londregan (1998) sta na primer našla zelo malo dokazov, da povečana trgovina in finančna odprtost slabo vplivata

na delovno silo in organizacijo ter članstvo v sindikatih. Do podobnih ugotovitev sta prišla tudi Scruggs in Lange (2002), ki sta prav tako našla le malo dokazov o vplivu ekonomske globalizacije na trend upadanja števila članov v sindikatih (Dreher & Gaston, 2007, str. 166, 180).

Prej zapisane različne ugotovitve nas tako privedejo do zaključka, da tudi strokovnjaki nimajo enotnega mnenja o vplivu globalizacije na sindikate. Takšna situacija postavlja sindikate v zelo slab položaj, saj se ne morejo boriti proti nečemu, kar ne poznajo oziroma je slabo opredeljeno.

Poleg International Trade Union Confederation (v nadaljevanju ITUC) obstaja še deset globalnih sindikalnih federacij, ki so bile ustanovljene v prejšnjem valu globalizacije, ki je potekal stoletje nazaj. Vendar je v sedežih teh federacij, ki se nahajajo v različnih evropskih glavnih mestih, zaposlenih le okoli ducat ljudi, ki skrbijo za pravice več deset milijonov delavcev po vsem svetu (Howard, 2007, str. 62).

Nekoč so bile strategije sindikatov, skupaj z različnimi proizvodnjami, usmerjene predvsem v zmanjšanje uvoza proizvodov, vendar se je tovrstna taktika izkazala za zelo neuspešno. Soočeni z neuspehom so se sindikati odločili za novo strategijo. Ko so različne tovarne preselile proizvodnjo v druge kraje, so jim sindikati sledili (Howard, 2007, str. 63). Ob tem se samoumevno poraja vprašanje, zakaj se takšno ravnanje ne more ponoviti na bolj globalni ravni oziroma zakaj sindikatom ne uspe uspešno povezati več milijonov delavcev po celem svetu? Ko se je isto vprašanje pojavilo v preteklosti, sicer na malo manjšem geografskem obsegu, se je odgovor vodilnih vedno vrtel okoli teme, koliko novih članov lahko na ta način pridobi sindikat, ki je navsezadnje ne-profitna organizacija in ne dobrodelno društvo (Howard, 2007, str. 63).

Še en problem, s katerim se soočajo sindikati v procesu globalizacije je, da velike korporacije vse pogosteje selijo svojo proizvodnjo v manj razvite dele sveta, kjer sindikati ne obstajajo ali pa jih onemogoča lokalna zakonodaja. Na ta problem se navezuje tudi pojav nelegalnih proizvodenj, ki temeljijo na izkoriščanju poceni delovne sile (angl. *sweatshop*), nemalokrat pa se zgodi, da so zaposleni tudi otroci. Primer tovarn, ki so se soočile z obtožbami za izkoriščanje delovne sile so tudi tovarne svetovno znane blagovne znamke Nike v Aziji. Elliott in Freeman (2003, str. 28) v svoji analizi razumeta nizke proizvodne standarde kot racionalno poslovno odločanje v situacijah, ko stroški izboljšanja standardov presegajo njihove koristi. Visoki standardi pa so posledica vključevanja potrošnikov, aktivistov in države, ki proizvajalce postavijo v situacijo, v kateri se jim bolj izplača zagotoviti visoke standarde. Težava nastopi, ko začnejo tovarne legalno zaposlovati domačine in s tem jemljejo delo članom sindikatov. Takšna situacija posledično zmanjša interes sindikatov, da bi se vpletli v nastalo situacijo (Howard, 2007, str. 64).

Današnji sindikati morajo svojo pozornost usmeriti tudi v politiko, saj rasti ne morejo doseči brez politične angažiranosti. To potrjuje tudi praksa, iz katere je razvidno, da se najboljše organizirani sindikati veliko ukvarjajo s politiko, medtem ko se najboljši politični sindikati največ ukvarjajo z organiziranjem. Sindikati so prišli tudi do spoznanja, da morajo, če želijo napredovati, hkrati narediti korak nazaj. Da bi usmerjali novo globalno gospodarstvo in milijone ljudi, morajo sindikati ponovno premisliti ideje, ki so botrovale nastanku delavskih gibanj. Spremenile so se tudi strukture sindikatov, saj sedaj agendo določajo sodelavci, ki so v neposredni bližini dogajanja, v pogovore pa se vključujejo tudi organizacije, ki niso sindikati, a z njimi sodelujejo. Ravno ta odnos predstavlja zametek globalnih sindikatov prihodnosti. Vendar bodo sindikati pod stalnim pritiskom na plače in življenjski standard svojih članov vse dokler ne bodo uspeli vzpostaviti koherentno strategijo, ki se bo ukvarjala z izboljšanjem teh pogojev za nove člane, ki jih bodo pridobili na račun globalizacije sindikatov (Howard, 2007, str. 67, 69).

Pomembno dejstvo, ki ga v času omenjenih sprememb ne smemo pozabiti je, da dogajanje ki se odvija znotraj sindikatov v eni državi ni ločeno od dogajanj sindikatov po svetu (Howard, 2007, str. 70). Zaradi vse večje povezanosti različnih regij sveta, sindikati danes ne morejo več delovati le na podlagi svojih preferenc in želja, ampak morajo upoštevati tudi dejanja drugih akterjev.

4 Možne prilagoditve

Da bi dosegli socialni okvir za pravila znotraj globalizacije na regionalnem in mednarodnem nivoju je potrebna popolna vključitev sindikatov v delovanje gospodarstva znotraj njihovih matičnih držav. V procesu globalizacije bo nujno potrebno skupno delovanje sindikatov in države. Takšno delovanje bo zagotovilo, da globalizacija ne bo pomenila le žrtvovanje socialnih in delavskih pravic zaposlenih ali erozijo demokracije. Sindikati morajo oblikovati nacionalen odgovor na globalizacijo, in sicer tako, da vršijo pritisk na države oziroma njihove vlade, ki naj podprejo nastanek socialnega okvirja. To je potrebno zato, ker pritisk globalnega trga in mednarodne konkurence države vse pogosteje sili v napačno ravnanje, ki povzroči ločevanje med socialnim in ekonomskim napredkom (A trade union guide to globalization, 2004, str. 43). Potrebno je torej skupno delovanje sindikatov in države da se vzpostavijo pravila poslovanja oziroma delovanja, ki bodo veljala za vse. Takšen položaj bo sindikatom omogočil, da obdržijo vse do sedaj uveljavljene pravice. Na ta način bo lažje tudi njihovo prilagajanje spremembam, saj jim ne bo treba skrbeti za stvari, o katerih so se že dogovorili. Država pa si bo na ta način zagotovila stabilnost, ker delavci ne bodo čutili potrebe po stavkah in nasprotovanju odločitvam države, povezanih z njihovim položajem in pravicami.

The International Confederation of Free Trade Unions (v nadaljevanju ICFTU) in ostali mednarodni sindikati so začeli s kampanjo, v kateri povezujejo pravice delavcev s trgovskimi dogovori. Ti dogovori so bolj znani pod imenom *social clause* ali *workers' rights clause* in predstavljajo način, kako se soočiti z državami, ki poskušajo na nepošten način pridobiti

prednost pred konkurenco, predvsem z izkoriščanjem delavcev in njihovih temeljnih pravic. Tovrstni dogovori bi hkrati olajšali ustanavljanje sindikatov in zagotovili, da bi vse države resno nastopile proti kršenju temeljnih delavskih pravic (A trade union guide to globalization, 2004, str. 36, 37, 41). Tudi ta predlog se navezuje na dolžnost države, da sindikatom in njihovim članom zagotovi, da bodo obdržali svoje do sedaj pridobljene pravice, le da jih v tem primeru brani tudi pred izkoriščanjem z namenom pridobivanja prednosti pred konkurenco.

Najbolj pogosta trditev v povezavi z globalizacijo, ki hkrati povzroča največ skrbi, je njena sposobnost spreminjanja. Za globalizacijo namreč velja, da spreminja institucionalne strukture na način, ki ni popolnoma razumljiv. Globalizacija lahko tako spremeni načine kolektivnega pogajanja, ki so v preteklosti služili kot podpora manj izobraženim delavcem na trgu dela. Lindbeck in Snower (1996) menita, da je v času novih globalnih podjetij, ki za delavce poudarjajo opravljanje več funkcij hkrati (angl. *multi-tasking*), centralizirano pogajanje o plačah neučinkovito. Učinkovitost namreč narekuje premik k manj centraliziranemu pogajanju in k večjemu zanašanju na individualne delavske pogodbe, kar bi posledično povečalo disperzijo zaslužkov (Dreher & Gaston, 2007, str. 168).

5 Vpliv sindikatov na odprtost države

Veliko raziskav se ukvarja s proučevanjem odnosov med institucionalno strukturo sektorjev gospodarstva, kjer so prisotni sindikati, in različnimi makroekonomskimi kazalci gospodarskega delovanja. Za države z velikim številom sindikatov, ki imajo moč centralnega pogajanja, so značilne manjše razlike v plačah, nižja stopnja brezposelnosti in višja stopnja gospodarske rasti. Ta pojav se najpogosteje razlaga s tem, da so sindikati, zaradi centraliziranega pogajanja, zmožni ponotranjiti negativne eksternalije, povezane s plačami in jih vključiti v svoja pogajanja. Tovrstne ugotovitve privedejo do zaključka, da se z zmanjšanjem števila sindikatov zviša neenakost v plačah (Dreher & Gaston, 2007, str. 167).

Ključni dejavnik v razpravi o liberalizaciji svetovne trgovine so delavski interesi. To je razvidno tudi iz Stolperjevega in Samulesonovega dela (1941), v katerem pišeta, da je drugi najpomembnejši razlog za uvedbo carin ravno zavarovanje življenjskega standarda ameriškega delavca, ki bi ga lahko ob večji odprtosti države ogrozila prihajajoča poceni delovna sila (Gaston & Trefler, 1994, str. 574). Sindikati se torej v debato vključujejo z namenom zavarovanja svojih interesov. Ob tem je potrebno poudariti, da so raziskave na področju odnosa med trgovinsko politiko in trgom dela oziroma plačami, pomanjkljive, kar pomeni, da je težko priti do konkretnih odgovorov in rešitev glede dileme, ali je bolje, da je država trgovinsko odprta ali ne.

Bistveno vprašanje sindikatov pri odločanju o stališču glede odprtosti države je, ali delavci v dobro zaščiteneh panogah dosegajo višje plače kakor primerljivi delavci v manj zaščiteneh

panogah. Zgodovinsko gledano so bile nekatere panoge od nekdanj deležne visoke stopnje zaščite (na primer tekstilna industrija), med njihovimi zaposlenimi pa so prevladovali manj izobraženi in manj plačani delavci. Glaven vpliv trgovine in zaščite na plače se vrši prek sledeče povezave: uvedba zaščite zniža uvoz, znižan uvoz poveča povpraševanje po delu, povečano povpraševanje po delu pa zviša plače. Ta mehanizem zviša plače znotraj panoge v primerjavi z povprečno plačo znotraj celotnega gospodarstva (Gaston & Trefler, 1994, str. 575). Na podlagi te razlage bi torej lahko prišli do zaključka, da se sindikatom bolj splača zavzemati za bolj zaprte in zaščitene države, saj jim takšno ravnanje omogoči višje plače oziroma izpolni zastavljen cilj sindikatov. Vendar bi bil tak zaključek prenašel, saj višja zaščita ne prinese vedno višje plače, ampak lahko celo povzroči neučinkovitost in znižanje plač. Tveganju ne naklonjeni sindikati pa se lahko na večjo zaščitenost odzovejo z strategijo nižjih plač, ki prinesejo več delovnih mest (Gaston & Trefler, 1994, str. 575-576).

Avtorja Wallerstein in Western (2000) menita, da bi močna gospodarstva morala vzpodbujati članstvo delavcev v sindikatih. Višji delež članstva v sindikatih namreč povezuje z višjo inflacijo in nizko stopnjo brezposelnosti. Sindikati imajo torej pomembno vlogo pri določanju odprtosti oziroma načina trgovanja države. V ZDA se sindikati v zadnjem času zavzemajo za bolj protekcionistično trgovinsko politiko, ugotovljena pa je bila tudi povezava med sindikalnimi plačami in carinami, medtem ko te povezave niso našli pri plačah delavcev, ki niso člani sindikatov. Sklepi raziskav nas privedejo do ugotovitve, da sta trgovina in protekcionizem ključni spremenljivki, ki določata plačo o kateri se sindikati pogajajo. Kot sem omenila že prej, višje stopnje protekcionizma in nižje stopnje uvoza ne pomenijo nujno višje plače, običajno pa je, da so plače bolj občutljive na spremembe v uvozni konkurenci kot na spremembe v izvozu. Sindikati namreč nosijo stroške povečane uvozne konkurence, hkrati pa niso deležni koristi od povečanega izvoza kot posledice večje liberalizacije (Gaston & Trefler, 1995, str. 2-3, 5, 20). Gre za negativno korelacijo med uvozom in plačami ter pozitivno korelacijo med izvozom in plačami, kar kaže na endogenost zaščite. Baldwin je leta 1985 ugotovil, da odgovorni, ob razmišljanju, ali naj zaščitijo industrijo ali ne, upoštevajo povprečno plačo znotraj te industrije (Gaston & Trefler, 1994, str. 576, 581). Če povzamem, zavzemanje sindikatov za nižjo stopnjo odprtosti države ne prinese vedno rezultatov, za katere se sindikati borijo - torej višje plače.

Na plače torej vpliva stopnja zaščite, to pa določajo carine in necarinske ovire trgovini, ki jih je smiselno obravnavati kot industrijske karakteristike in potencialne determinante strukture plač znotraj industrije. Glede na podatke raziskave, ki sta jo leta 1994 opravila Gaston in Trefler, je prisotna velika negativna korelacija med plačami in carinami, kar pritrjuje ugotovitvam, da so plače negativno povezane z uvozom in pozitivno z izvozom (Gaston & Trefler, 1994, str. 578). Na podlagi negativne korelacije med carinami in plačami tako ugotovimo, da so delavci v panogi, kjer so prisotne visoke carine plačani manj kakor delavci v panogah kjer so carine nižje. Obstajajo pa tudi razlike med vplivom carin in necarinskih omejitev na plače. Slednje namreč povezuje z višjimi plačami, kar je posledica tega, da so necarinske omejitve bolj uspešne pri zadrževanju plač na višjem nivoju (Gaston & Trefler,

1994, str. 579). Ugotovitev, da visoke carine pomenijo nižje plače je v popolnem nasprotju s prejšnjo, ki pravi, da visoka zaščita pomeni višje plače. Ker so sklepi raziskav tako različni, je seveda razumljivo, da očitnega, enostranskega odgovora na vprašanje o odprtosti države ne bomo dobili.

Pogajalska moč države je povezana z možnostjo pošiljanja proizvodnje v tujino, kjer jo ne bodo uravnavali sindikati. Po drugi strani pa se z večanjem plač in pogajalske moči sindikatov, manjšajo različne opcije za podjetja. Če višje carine povzročajo nižje plače to posledično znižuje pogajalsko moč sindikatov (Gaston & Trefler, 1995, str. 7, 11, 14). Gre za paradoks, saj se sindikati zavzemajo za manjšo odprtost države in s tem za višjo stopnjo protekcionalizma za svoje člane kar, pa prinaša tudi večje carine.

Sklep

Sindikati so se skozi čas soočali z različnimi spremembami na trgu, danes pa se soočajo z izzivi, ki jih prinaša globalizacija. Globalizacija je proces, ki zmanjšuje pomen nacionalnih meja in integrira nacionalna gospodarstva, kulture in tehnologije ter posledično ustvarja kompleksne odnose medsebojne soodvisnosti med akterji. Največja novost, ki jo je prinesla globalizacija in ki jo zahteva od sindikatov je, vedno večja povezanost. Splošno sprejeto prepričanje je, da globalizacija vpliva na sindikate in na pogajanja o njihovih plačah ter zaposlitvi. Takšno prepričanje je posledica dejstva, da globalizacija povzroča vse večjo konkurenčnost, kar prinaša nižje plače in manjšo pogajalsko moč. Čeprav se vsi avtorji ne strinjajo z omenjeno predpostavko, obstaja veliko število raziskav, ki so potrdile vpliv globalizacije na sindikate. Tako sta Dreher in Gaston (2007) potrdila predpostavko, da ima socialna globalizacija pomemben vpliv na zmanjšanje števila in pomena sindikatov.

Moja glavna ugotovitev je, da globalizacija vpliva na vlogo sindikatov, ta sprememba pa je najbolj vidna v spremenjeni moči sindikatov. Zaradi vse večje povezanosti sveta sindikati izgubljajo pogajalsko moč, saj podjetja razpolagajo z vse več opcijami, medtem ko moč sindikatov izvira ravno iz predpostavke, da podjetja nimajo druge alternative kot da sodelujejo s sindikati. Sindikati svojo moč izgubljajo tudi zaradi trenda upadanja števila članov, ki je prisoten že več let.

Za ponovno pridobitev moči, ki izvira predvsem iz velikega števila članov, morajo sindikati, po mojem mnenju, v bodoče največ pozornosti nameniti pridobivanju novih članov oziroma natančneje pridobivanju novih mlajših članov. Razlog, da izpostavljam mlade delavce je v tem, da je v trenutni strukturi sindikatov prisotno pomanjkanje mladih članov, ki predstavljajo neodkrit potencial ponovne pridobitve pogajalske moči. Dodatno pozornost bi sindikati lahko namenili iskanju nove strategije, ki bi bila zanimiva tudi za visoko izobražene strokovnjake na področju informacijske tehnologije, saj z rastjo pomena informacij raste tudi povpraševanje po tej specifično izobraženi delovni sili. Menim, da bi nove člane sindikati najlažje pridobili

tako, da bi usmerili svoje resurse v promocijo med mlajšimi delavci. Pri tem bi poudarjali prednosti članstva v sindikatih in izpostavljali ključne prednosti, ki jih po njihovem mnenju članstvo prinaša prav mladim delavcem. Poleg tega bi morali vseskozi izpostavljati dejstvo, da več članov pomeni močnejši sindikat, s tem pa bi v ljudeh vzbudili občutek, da je njihovo članstvo koristno. Za pridobivanje visoko izobraženih strokovnjakov bi morali sindikati izdelati posebne strategije, saj so njihove potrebe drugačne kot potrebe proizvodnih delavcev ali drugih zaposlenih.

Literatura in viri

1. *A trade union guide to globalization.* (2004). (2nd ed.) International confederation of free unions (ICFTU) Najdeno 12. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.icftu.org/pubs/globalisation/globguide.html>.
2. Cornia, G.A. (1999). *Liberalization, Globalization and Income Distribution.* Najdeno 12. marca 2008 na spletnem naslovu http://www-1.unipv.it/iuss/esasc/docs/paper_cornia_4.pdf.
3. Dreher, A., & Gaston, N. (2007). Has Globalisation Really had no Effect on Unions?. *Kyklos*, 60 (2), 165-186.
4. Edling, M. (1999). *Trade unions open their doors to the self-employed.* Najdeno 18. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/07/feature/se9907178f.htm>.
5. Ehrenberg, R.G. & Smith, R.S. (1994). *Modern Labour Economics: Theory and Public Policy.* New York: HarperCollins College Publishers.
6. Elliott, K.A. & Freeman, R.B. (2003). *Can Labor Standards Improve under Globalization?*. Washington: Institute for International Economics.
7. Gaston, N. & Trefler, D. (1994). Protection, trade, and wages: evidence from u.s. manufacturing. *Industrial & Labor Relations Review*, 47 (4), 574-593.
8. Gaston, N. & Trefler, D. (1995). Union wage sensitivity to trade and protection: Theory and evidence. *Journal of International Economics*, 39 (1-2), 1-25.
9. Howard, A. (2007). The Future of Global Unions. *Dissent*, 54 (4), 62-70.
10. Hyman, R. (1999) *An emerging agenda for trade unions?* Najdeno 12. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/hyman.html>.
11. *Industrial relations in EU Member States 2000–2004.* (2007). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Najdeno 12. marca 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/15/en/1/ef0715en.pdf>.
12. *Landrum-Griffin Act.* (2008). UAW Najdeno 21. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.uaw.org/lmrda.cfm>.

13. Lehndorff, S. (2007). Flexibility and control: New challenges for working-time policy in the European Union. *Labour & Industry*, 17 (3), 9-28.
14. Martin, A.W. (2007). Organizational Structure, Authority and Protest: The Case of Union Organizing in the United States, 1990-2001. *Social Forces*, 85 (3), 1413-1435.
15. Massart, B. (2002). *Women in trade unions*. Najdeno 29. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/04/feature/be0204302f.htm>.
16. McGrew, A. (2007). Globalizacija in globalna politika. V J. Baylis & S. Smith (ur.), *Globalizacija svetovne politike: uvod v mednarodne odnose* (str. 21-50). Ljubljana: FDV.
17. Pillay, D. (2007). Globalization and the Challenges to Labour and Development. *Labour, Capital & Society*, 40 (1/2), 12-16.
18. Pulai, A. (2002). *Trade union membership falls further*. Najdeno 18. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/06/inbrief/hu0206102n.htm>.
19. Salamon, M. (2001). *Industrial Relations: Theory and practice*. (4th ed.) London: Prentice Hall.
20. Shah, A. (1999). *Wto Protests in Seattle, 1999*. Najdeno 21. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.globalissues.org/TradeRelated/Seattle.asp>.
21. Vidal, J. (1999). *Real battle for Seattle*. Najdeno 21. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.guardian.co.uk/world/1999/dec/05/wto.globalisation>.

Priloga

1 Seznam kratic:

DK: Danska
SE: Švedska
FI: Finska
CY: Ciper
MT: Malta
BE: Belgija
LU: Luksemburg
SI: Slovenija
IE: Irska
IT: Italija
AT: Avstrija
SK: Slovaška
UK: Velika Britanija
NL: Nizozemska
EU 25: Evropska Unija s 25 članicami
CZ: Češka
EL: Grčija
DE: Nemčija
HU: Madžarska
PL: Poljska
PT: Portugalska
LV: Latvija
ES: Španija
EE: Estonija
LT: Litva
FR: Francija