

UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**PREGLED RAZVOJA VLOGE SINDIKATOV IN  
EKONOMSKIH UČINKOV STAVK V SLOVENIJI**

Ljubljana, oktober 2017

PRIMOŽ LESJAK

## IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani Primož Lesjak, študent Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtor predloženega dela z naslovom Pregled razvoja vloge sindikatov in ekonomskih učinkov stavk v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Nado Zupan

### IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravil samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobil vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označil;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnal v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobil soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne \_\_\_\_\_

Podpis študenta: \_\_\_\_\_

## KAZALO

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>UVOD .....</b>                                                              | <b>1</b>  |
| <b>1 INDUSTRIJSKA RAZMERJA .....</b>                                           | <b>2</b>  |
| 1.1 Opredelitev industrijskih razmerij .....                                   | 2         |
| 1.2 Predmet in razvoj preučevanja industrijskih razmerij .....                 | 4         |
| 1.3 Industrijski odnosi na evropski ravni.....                                 | 6         |
| 1.4 Industrijska razmerja v Sloveniji .....                                    | 8         |
| 1.4.1 Industrijski odnosi v Sloveniji po letu 1990 .....                       | 8         |
| 1.4.2 Sistem kolektivnih pogajanj v Sloveniji .....                            | 9         |
| 1.4.3 Zastopanost na delovnem mestu .....                                      | 11        |
| 1.4.4 Zastopanost v upravnih odborih podjetij in na evropski ravni.....        | 13        |
| 1.4.5 Zastopanost na področju zdravja in varnosti pri delu .....               | 14        |
| 1.4.6 Finančna udeležba zaposlenih.....                                        | 15        |
| 1.5 Opredelitev sindikatov .....                                               | 16        |
| 1.6 Sindikati in njihova vloga pri stavkah .....                               | 20        |
| <b>2 PREGLED ZGODOVINE SINDIKATOV IN SINDIKALNEGA GIBANJA.....</b>             | <b>21</b> |
| 2.1 Pregled razvoja sindikatov in sindikalnega gibanja v Evropi in svetu ..... | 21        |
| 2.2 Pregled zgodovine sindikatov in sindikalnega gibanja v Sloveniji .....     | 24        |
| <b>3 VLOGA, POMEN IN ORGANIZIRANOST SINDIKATOV V SLOVENIJI .....</b>           | <b>28</b> |
| 3.1 Prisotnost sindikatov v Sloveniji .....                                    | 28        |
| 3.2 Ekonomsko-socialni svet (ESS).....                                         | 30        |
| 3.3 Okviri delovanja sindikatov .....                                          | 32        |
| 3.4 Vloga in pomen sindikatov danes .....                                      | 33        |
| 3.5 Sindikati in njihovi obeti za prihodnost.....                              | 35        |
| <b>4 KRATEK PREGLED ZGODOVINE STAVKOVNEGA GIBANJA.....</b>                     | <b>37</b> |
| 4.1 Opredelitev stavke in njen namen.....                                      | 37        |
| 4.2 Vrste stavk .....                                                          | 40        |
| 4.3 Pregled zgodovine stavkovnega gibanja v Evropi in svetu .....              | 41        |
| 4.4 Pregled zgodovine stavkovnega gibanja v Sloveniji .....                    | 42        |

|          |                                                                                                 |           |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>5</b> | <b>PREDSTAVITEV ZSSS KOT NAJBOLJ MNOŽIČNEGA SINDIKATA V SLOVENIJI .....</b>                     | <b>45</b> |
| 5.1      | Nastanek in razvoj ZSSS .....                                                                   | 45        |
| 5.2      | Sestava – člani ZSSS .....                                                                      | 47        |
| 5.3      | Vizija in poslanstvo ZSSS .....                                                                 | 48        |
| <b>6</b> | <b>PREDSTAVITEV NAJODMEVNEJŠIH STAVK V SLOVENIJI PO LETU 1990</b>                               | <b>49</b> |
| 6.1      | Metodologija raziskave.....                                                                     | 49        |
| 6.2      | Izbor in pregled najodmevnejših stavk v Sloveniji po letu 1990 .....                            | 51        |
| 6.2.1    | Splošna opozorilna stavka 18. marca 1992.....                                                   | 51        |
| 6.2.2    | Splošna opozorilna stavka ob odpovedi splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo leta 1996..... | 54        |
| 6.2.3    | Enourna splošna opozorilna stavka 25. februarja 2004.....                                       | 57        |
| 6.3      | Primerjava in skupne značilnosti izbranih stavk v Sloveniji po letu 1990.....                   | 58        |
| <b>7</b> | <b>RAZISKAVA O VLOGI SINDIKATOV IN EKONOMSKIH UČINKIH STAVK</b>                                 | <b>59</b> |
| 7.1      | Metodologija.....                                                                               | 59        |
| 7.2      | Rezultati raziskave o vlogi sindikatov .....                                                    | 60        |
| 7.3      | Ekonomski učinki stavk.....                                                                     | 62        |
|          | <b>SKLEP.....</b>                                                                               | <b>64</b> |
|          | <b>LITERATURA IN VIRI.....</b>                                                                  | <b>67</b> |
|          | <b>PRILOGE</b>                                                                                  |           |

## KAZALO TABEL

|                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1: Delež članstva v sindikatih v Sloveniji v letih 1991 in 2001 .....                                                        | 29 |
| Tabela 2: Delež članstva v sindikatih v Sloveniji v letih 2002 in 2013 .....                                                        | 29 |
| Tabela 3: Primerjava števila delodajalskih organizacij in sindikalnih konfederacij v letih 1997-1999 in 2011-2013 v Sloveniji ..... | 34 |
| Tabela 4: Primerjava deleža članstva v delodajalskih in sindikalnih organizacijah v letih 1997-1999 in 2011-2013 v Sloveniji .....  | 34 |
| Tabela 5: Število izgubljenih dni v stavkah na 1000 delavcev v Sloveniji med leti 2003 in 2006.....                                 | 44 |

## KAZALO SLIK

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Slika 1: Mnenja iz vprašalnika glede gibanja števila članstva v sindikatih (N=36).....                                      | 61 |
| Slika 2: Mnenja iz vprašalnika glede položaja sindikatov v prihodnosti (N=34) .....                                         | 62 |
| Slika 3: Mnenja iz vprašalnika glede uspešnosti sindikatov pri organizaciji stavk in doseganju njihovega namena (N=35)..... | 63 |
| Slika 4: Mnenja iz vprašalnika, v katerih obdobjih so bile stavke najbolj odmevne (N=35) .....                              | 64 |



## UVOD

Odnosi med delojemalci na eni ter delodajalci na drugi strani ter posledično konflikti med njimi se v različnih oblikah pojavljajo že od začetkov organiziranega dela. Različni interesi obeh strani so pripeljali do organiziranja delavcev v združenja, ki so kasneje postala sindikati. Slednji so tako lahko na bolj učinkovit način uveljavljali pravice in interese ter si prizadevali za njihovo uresničevanje. Ker dogovor ni bil vedno mogoč, so delavci proti delodajalcem oziroma kapitalu nezadovoljstvo izražali tudi s prekinitvami dela oziroma stavkami. Podobnosti v razvoju je mogoče najti tako v slovenskem prostoru kot tudi v Evropi ter širše po svetu. V začetkih sindikalnega gibanja je bilo združevanje delavcev v sindikate v slovenskem prostoru in drugod po Evropi prepovedano oziroma je bilo ponekod celo kaznivo, postopoma pa je bila z odpravo teh omejitev zagotovljena tudi svoboda delavskega združevanja (Bohinc, 2000, str. 71). Delavci so se že zgodaj začeli povezovati v sindikalna združenja z namenom enakovredno nastopati v prizadevanju za svoje pravice nasproti delodajalcem. Danes sindikati pri svojem delovanju zastopajo delavce iz različnih dejavnosti, panog in poklicev ter javnega in zasebnega sektorja. Njihova vloga je še vedno zelo pomembna, kljub splošnemu trendu upadanja članstva v njih (Stanojević, 2015, str. 394). Slovenija se je na prelomu iz 80. v 90. leta soočila s težavnim obdobjem tranzicije v kapitalistično tržno gospodarstvo, kar je prizadelo številna podjetja in delavce. Nezadovoljstvo z razmerami v družbi in gospodarstvu se je odrazilo tudi v nezadovoljstvu delavcev in posledično organizaciji stavk (Vrhovec, 2003, str. 2). Predvsem v začetku 90. let je zaradi slabega gospodarskega stanja v državi prišlo do večjega stavkovnega vala v državi, ki pa je v naslednjih letih upadel (Stanojević, 2001, str. 807). Posledice stavk so bile v veliki meri odvisne tudi od vloge sindikatov pri njih, pri čemer je vidno vlogo odigrala Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS), ki ostaja najbolj množična sindikalna zveza v Sloveniji (ZSSS, 2015). V novejšem času je članstvo v sindikatih tako v Sloveniji kot v Evropi v upadu, kar je posledica različnih dejavnikov (Stanojević, 2015, str. 394–395).

Namen magistrskega dela je pregled in osvetlitev povezave med stavkami, ki so se v Sloveniji začele po letu 1990 ter sindikati, ki so v njih sodelovali in zastopali delavce. Poleg splošnega teoretičnega in zgodovinskega pregleda razvoja dogodkov v povezavi s stavkami in sindikati, je namen magistrske naloge raziskati vplive in povezave na izbranih stavkah, poleg tega pa izpostaviti njihove bistvene ekonomske učinke.

Cilj magistrskega dela je združiti ekonomski in zgodovinski pregled izbranih stavk v Sloveniji ter vlogo sindikatov pri njih. Na podlagi razpoložljivih podatkov želim raziskati povezavo med izbranimi primeri stavk ter vlogo, ki so jih pri tem imeli sindikati. Cilj magistrskega dela je, poleg splošnega pregleda razvoja dogodkov, osvetliti tudi spreminjanje vloge sindikatov in pojavov stavk skozi čas do danes.

Pri metodologiji raziskovanja sem uporabil deskriptivno metodo dela s preučevanjem domače in tuje strokovne literature na področju pregleda sindikalnega in stavkovnega gibanja v Sloveniji, Evropi in svetu. Pri posameznih izpostavljenih temah so uporabljeni tudi temu primerni viri in literatura. Pri kronološkem pregledu dogodkov, ki ga vsebuje magistrsko delo, so uporabljeni tudi kronološki zapisi, kot so npr. časopisi iz izbranega obdobja. Poleg tega so v magistrsko nalogo vključeni še odgovori iz vprašalnika s predstavniki sindikatov, člani sindikatov ter delavskimi zaupniki, s katerimi je bilo lažje ovrednotiti ekonomske učinke stavk.

Magistrsko delo v prvem delu obravnava industrijske odnose na splošno ter na slovenski in evropski ravni, opredeljuje sindikate ter njihovo vlogo pri stavkah.

V drugem delu je opisan pregled razvoja vloge sindikatov in sindikalnega gibanja v Sloveniji, Evropi in svetu. Nadalje obravnava vlogo, pomen in organiziranost sindikatov ter kateri sindikati so prisotni v Sloveniji, pri čemer so izpostavljeni tudi okvirji in institucije v katerih delujejo. Obravnavana je tudi vloga in pomen sindikatov v današnjem času ter kakšni so njihovi obeti in izzivi v prihodnosti. Pri obravnavi stavkovnega gibanja je opisana sama opredelitev in vrste stavk ter pregled zgodovine stavkovnega gibanja v Sloveniji, Evropi in svetu. Kot najbolj množičen sindikat oziroma sindikalna zveza v Sloveniji je obravnavana ZSSS, ostale najvidnejše sindikalne zveze pa so opisane na koncu v prilogi.

V tretjem delu je predstavljen izbor in pregled nekaterih najodmevnejših stavk v Sloveniji po letu 1990, ki vključuje pregled treh stavk iz različnih obdobj, in sicer v letih 1992, 1996 in 2004. V časovnem obdobju med njimi je prišlo do številnih sprememb, tako v številu stavk kot v deležu sindikalnega članstva.

V zadnjem delu je obravnavana raziskava o vlogi sindikatov in ekonomskih učinkih stavk v Sloveniji. Na tem mestu se raziskava navezuje na rezultate vprašalnika med predstavniki sindikatov, člani sindikatov ter delavskimi zaupniki, s katerim sem želel pridobiti čim širši izbor podatkov za obravnavano temo. Na koncu so podani in obravnavani še rezultati raziskave iz vprašalnika, ki se nahaja tudi v prilogi magistrskega dela.

## **1 INDUSTRIJSKA RAZMERJA**

### **1.1 Opredelitev industrijskih razmerij**

Preučevanje dela in zaposlitve je predmet raziskav že več desetletij. Sledi industrijskih razmerij imajo sicer svoje korenine še v času, ko se je začela industrijska revolucija, samo raziskovanje kot disciplina, predvsem v angleško govorečem svetu, pa je dobilo svoj vzpon na prelomu v 20. stoletje, predvsem po 2. svetovni vojni. Izraz industrijski odnosi je izšel

iz prostega raziskovanja socialnih problemov in se nato šele kasneje razvil v pojem industrijski odnosi (Whalen, 2008, str. 1–4). V zadnjem času se kot disciplina sicer krči oziroma je vsaj v angleško govorečem svetu v krizi v smislu akademskega raziskovanja, saj se osredotočenost raziskovalcev preusmerja drugam. Raziskovanje industrijskih odnosov po 2. svetovni vojni je namreč imelo svoj fokus na ukvarjanju predvsem s sindikati in kolektivnimi pogajanjmi, vendar je v svetovni ekonomiji od tedanjega časa prišlo do bistvenih sprememb, saj so današnja ekonomija in razmere v svetu drugačne od tistih, ki so nastale neposredno po 2. svetovni vojni (Whalen, 2008, str. 1–4).

Pojem industrijski odnosi v grobem označuje odnose med delojemalci in delodajalci, oziroma razmerje med delom in kapitalom (Kaufman, 2004, str. 584). Tako imenovana zgodovina dela (angl. *labour history*), kot del industrijskih razmerij in njeno preučevanje se še posebej z naraščajočo ekonomsko globalizacijo naglo spreminja. V ospredju tako ni samo preučevanje zgodovine dela v Evropi in Severni Ameriki, temveč tudi drugod po svetu. Posledično tak pristop zahteva tudi novo opredelitev, kaj naj bo predmet preučevanja (Van der Linden, 2008, str. 21). Zgodovina dela se razlikuje med različnimi deli sveta in kulturami – npr. »*Trade Union*« (slov. sindikat) v Veliki Britaniji nima enakega pomena kot »*syndicat*« (slov. sindikat) v Franciji (Van der Linden, 2008, str. 32).

Prvič so se zametki organiziranega dela pojavili že na začetku človeštva in v številnih civilizacijah. Kasnejša prelomnica, ki je pomenila bistveno spremembo na tem področju, je bila industrijska revolucija (Svetlik & Zupan, 2009b, str. 23–24). Delavci so še v 19. stoletju delali zelo dolge delovnike v zelo slabih razmerah in s slabim plačilom. Iz tega se je razvilo nezadovoljstvo delavcev, ki so svoje nestrinjanje izrazili v stavkah, posledično pa se je razvilo tudi vse bolj močno sindikalno gibanje, ki je ščitilo delavce. Še bolj pomembno je, tudi po zaslugi delavskega gibanja, postalo delovno pravo, ki je dobilo svoje mesto tako na mednarodni ravni kot na ravni posameznih držav (Svetlik & Zupan, 2009b, str. 23–24). Kasneje v 20. stoletju so način pogajanj in dogovorov med sindikati in delodajalci postala kolektivna pogajanja. Z njimi so že vnaprej želeli preprečiti izvore konfliktov in iskati dialog z namenom ohranjanja stabilnega socialnega miru. Kot dejavnik v teh odnosih se je s svojo vlogo vključila tudi država (Svetlik & Zupan, 2009b, str. 23–24).

Danes so delavci in delodajalci različni akterji z različnimi cilji na trgu dela, zato med njimi pogosto pride do konfliktov. Zaradi številnih interesov in lažjega usklajevanja med njimi se je v vlogo posrednika vključila tudi država, kar posledično tvori trikotnik razmerja med vsemi tremi deležniki (Svetlik, 2009a, str. 77). Na trgu delovne sile so se sindikati pojavili kot odgovor na klasični model trga delovne sile, ki je delavce postavljal v težek položaj. Posledično so se iz združenj delavcev razvili sindikati, ki so ščitili pravice delavcev in v ta namen organizirali tudi proteste in stavke ter pridobivali na moči (Svetlik, 2009a, str. 78). Delodajalci v odnosu z delavci nastopajo kot močnejši partner. Kljub temu

so se morali tudi delodajalci v sistemu socialnega partnerstva povezati z namenom zagovarjanja lastnih interesov do drugih deležnikov in sicer v obliki različnih delodajalskih združenj. Kljub svoji moči so še vedno primorani v sklepanje kompromisov s pogajanjem, ki se nato udeležijo v socialnih sporazumih (Svetlik, 2009a, str. 79). Država v odnosih med vsemi deležniki igra predvsem posredniško vlogo. Njena vloga je med drugim posredovanje, usklajevanje interesov in preprečevanje konfliktov, ki predstavljajo tudi breme družbe. Hkrati skrbi še za splošne družbene interese, socialno varnost, zaposlovanje ter za ustrezno zakonodajo na področju dela (Svetlik, 2009a, str. 80–81).

## **1.2 Predmet in razvoj preučevanja industrijskih razmerij**

Industrijski odnosi kot del družboslovnih ved imajo namen razumeti in raziskovati delovna razmerja ter odnose med delavci in delodajalci. Poleg tega preučujejo tudi sindikate in povezane institucije kot dejavnike za zmanjševanje konfliktov in ohranjanje ravnovesja (Ackers, 2002, str. 9).

Začetki preučevanja industrijskih odnosov segajo v čas industrijske dobe, za katero so bile v določenem obdobju značilne stabilne zaposlitve za polni delovni čas ter večinoma moška delovna sila, ki je bila včlanjena v sindikate in je bila zaposlena v velikih proizvodnih tovarnah v tradicionalnih panogah (Ackers, 2002, str. 4). Na osnovi teh okoliščin iz obdobja 50. in 60. let 20. stoletja je bil velik poudarek v industrijskih odnosih na delavskih vprašanjih znotraj samih delovnih mest. Te značilnosti so v kasnejšem času začele izginjati, med drugim zaradi vpliva modernih zaposlitvenih vzorcev, ki so začeli vplivati tudi na odnose zunaj delovnih mest (Ackers, 2002, str. 4).

Industrijski odnosi in njihovo preučevanje so v grobem rezultat treh pomembnih dejavnikov iz obdobja 18. in 19. stoletja. To so industrijska, demokratična in kapitalistična revolucija (Kaufman, 2004, str. 15–21). Industrijska revolucija, ki se je začela v Angliji, je temeljito spremenila ekonomsko in socialno življenje med drugim z razvojem tehnologije in delitvijo dela (Kaufman, 2004, str. 15–16). Demokratična revolucija je potekala vzporedno z industrijsko revolucijo v politični ureditvi in socialni skrbi za človekove pravice (Kaufman, 2004, str. 17–18). Kapitalistična revolucija, ki je pomembno spremenila industrijske odnose, je pomenila začetek in vzpon kapitalizma in tržne ekonomije ter posledic, ki jih je le-ta prinesla (Kaufman, 2004, str. 21).

Industrijski odnosi so se kot pomembna znanstvena disciplina razvili predvsem v angleško govorečem svetu. Pri svojem raziskovanju so se osredotočili na odnose med delodajalci in sindikati ter na sistem kolektivnih pogajanj (Ackers, 2002, str. 4). V primerjavi z vedo o industrijskih odnosih v angleško govorečih državah pa naj ne bi bilo veliko podobnosti s primerljivimi vedami na celinski Evropi na tem področju, saj se tamkajšnje znanstvene discipline, ki preučujejo industrijske odnose, poleg tega bolj široko ukvarjajo še z

raziskavami na področju družbe in kulture (Ackers, 2002, str. 5). V primerjavi z angleško govorečim svetom imajo industrijski odnosi v Evropi tudi različno razumevanje, ki se razlikuje od države do države oziroma njenega jezika (Kaufman, 2004, str. 435–437). Tradicionalni industrijski odnosi kot znanstvena disciplina so imeli pri svojem preučevanju nekatere dejavnike, kot so družba, družina ali skupnost, pogosto za nepomembne pri preučevanju zaposlitvenih odnosov, medtem ko je bilo pri preučevanju kolektivnih pogajanj drugače. Šele kasneje se je v določeni meri začela ukvarjati tudi s temi vprašanji (Ackers, 2002, str. 5). Po zatonu zlatega obdobja v industrijskih odnosih so se nekateri tradicionalni vidiki preučevanja spremenili, predvsem v senci tako imenovane »thatcherijanske« politike in globalizacije svetovnega gospodarstva, med drugim pa tudi zaradi zmanjševanja deleža moške delovne sile v tradicionalnih panogah in naraščanja števila ženske delovne sile (Ackers, 2002, str. 5). Industrijski odnosi kot disciplina so pri preučevanju poudarjali vlogo socialnih institucij, predvsem sindikatov, na drugi strani pa so delavce pogosto preučevali kot individualiste (Ackers, 2002, str. 5). Na področju industrijskih odnosov kot znanstvene discipline so se od začetkov zgodile že precejšnje spremembe, ki na novo opredeljujejo njihovo vlogo. Nekatere teorije govorijo o krizi predvsem v Zahodnem svetu, pri čemer gre tudi za spremembe načinov zaposlitve, negotovost na tem področju in dezintegracijo starih vzorcev (Ackers, 2002, str. 7–9).

Stavke in sindikati kot del industrijskih odnosov imajo različne značilnosti glede na državo in regije, kjer se pojavljajo – to je denimo zelo izrazito v Evropi. Kljub dejstvu, da je predmet preučevanja zgodovine dela dogajanje na ravni vseh družbenih in ekonomskih razredov, so delavci kot predmet preučevanj veliko bolj v ospredju kot delodajalci – pri njih preučujemo predvsem, kakšno vlogo igrajo v konfliktih z delavci. V 20. stoletju so se v Evropi ne samo delavci, temveč velikokrat tudi delodajalci, uspešno organizirali in delovali proti stavkovnim gibanjem, ko so bili organizirani s strani delavcev in sindikatov (Hanagan, 2001).

Na področju delavskega vprašanja, se je kot del industrijskih odnosov sistem na ravni države, ki je začel urejati varstvo delavcev, pojavil razmeroma pozno. Država je šele v začetku 20. stoletja začela posegati na področje razmerij med delavci in delodajalci ter začela zagotavljati vsaj osnovno varstvo delavcev (Vodovnik, 2009, str. 24). Socialno varstvo delavcev je tedaj tako postal strošek delodajalcev. Pred tem obdobjem, ko se je ta sistem začel vzpostavljati, so delavci namreč sami skrbeli za svojo socialno varnost, denimo z zbiranjem sredstev v vzajemnih blagajnah (Vodovnik, 2009, str. 24). Kasneje se je nabor socialnih pravic delavcev vse bolj širil. V tem času so se v evropskih državah začeli uveljavljati kolektivni interesi zaposlenih, saj je pred tem združevanje delavcev proti delodajalcem veljalo za kaznivo. Postopoma se je uveljavilo prepričanje, da se mora delavcu kot šibkejšemu členu priznati pravica do združevanja in pritiska na delodajalce. Kasneje so delavci dobili vlogo pri odločanju in vzpostavljen je bil socialni dialog na različnih ravneh (Vodovnik, 2009, str. 24).

### 1.3 Industrijski odnosi na evropski ravni

Industrijski odnosi v Sloveniji so zelo prepleteni z odnosi na ravni Evropske unije (v nadaljevanju EU), kar se odraža tudi v prepletenosti evropske in slovenske zakonodaje, saj je Slovenija od leta 2004 članica evropske povezave.

**Evropski model industrijskih odnosov in zaposlovanja** (Eurofound, 2015b) vključuje širok spekter vprašanj in tematike s tega področja na ravni EU, na ravni posameznih držav članic ter na ravni tistih držav, ki si prizadevajo da bi to postale. Kljub temu, da obstajajo posebnosti na ravni posameznih evropskih držav, ki temeljijo na različnih smereh razvoja v preteklosti, pa je skupna evropska zakonodaja s skupnimi združevalnimi vzorci, strukturami in napredkom na tem področju odprla pot za skupen kontekst evropskih industrijskih odnosov (Eurofound, 2015b). Ponekod se pojavljajo celo teze o evropeizaciji industrijskih odnosov (Eurofound, 2015b).

Ekonomska in politična struktura v EU ima v primerjavi z ostalimi deli sveta svoje posebne značilnosti. Posledično lahko govorimo o tako imenovanem evropskem socialnem modelu (Eurofound, 2015b). Kar je še posebej značilno zanj, so tri bistvene lastnosti (Eurofound, 2015b):

- kolektivno zastopstvo interesov tako delavcev kot delodajalcev;
- pravica delavcev do participacije;
- EU kot regulator zaposlitvenih in industrijskih odnosov.

Ključni vidik evropskega socialnega modela je organizacijski kontekst odnosov med delojemalci in delodajalci v obliki **kolektivnega zastopstva** (Eurofound, 2015b). Na ravni EU kot tudi na ravni posameznih držav članic se ti odnosi odvijajo na zelo različne načine in na različnih ravneh. Skupna organiziranost socialnih partnerjev se tako posledično odraža v tako imenovanem modelu socialnega partnerstva. Delež in število članstva v sindikatih in delodajalskih združenjih v EU kažejo na pomembno vlogo teh organizacij na področju zaposlitvenega modela in zadev, povezanih z njim (Eurofound, 2015b).

Gledano v celoti, je delež članstva v **sindikatih** v Evropi v upadu. Ta naj bi znašal okoli 39%, pri čemer obstajajo razlike med starimi in novimi članicami EU (Eurofound, 2015b). Trendi kažejo na to, da sindikati s tem posledično izgubljajo na moči in vplivu v družbi. V obdobju med leti 2003 in 2008 je večina evropskih sindikatov beležila upad članstva, pri čemer je bil pri nekaterih državah ta zelo opazen, npr. na Slovaškem in Švedskem, drugod pa manj ali pa ga celo ni bilo. Pri slednjem je primer Belgija, ki je edina država, kjer so beležili trend rasti tako v deležu članstva v sindikatih kot tudi v številu članov (Eurofound, 2015b). Delež članstva in število članov v sindikatih sicer predstavljajo samo del širše slike evropskih industrijskih odnosov.

Ena od značilnosti evropskega socialnega modela je tudi združevanje **delodajalskih organizacij delodajalcev** v skupni organ, ki se nato bodisi pogaja s sindikati, bodisi lobira pri vladi (Eurofound, 2015b). Na nacionalni ravni so delodajalske organizacije močno zastopane v različnih industrijskih panogah v gospodarstvu, na evropski ravni pa so bolj centralizirane (Eurofound, 2015b). Z razliko od sindikatov v evropskih državah, kjer je delež članstva že nekaj časa v upadu, pa so delodajalska združenja v nekaterih državah članicah v Evropi beležila porast v deležu svojega članstva, kot npr. na Danskem, Norveškem, Portugalskem in v Španiji (Eurofound, 2015a, str. 11).

Najbolj pogosta oblika interakcije med sindikati in delodajalskimi organizacijami so **kolektivna pogajanja** na sektorski ravni (Eurofound, 2015b). Kolektivna pogajanja so proces, v katerem se sindikati ali delavske organizacije, ki zastopajo delavce ter delodajalske organizacije pogajajo o vprašanih plač, delovnikih ter ostalih zadevah, ki se tičejo zaposlovanja in dela. Počasi se kolektivna pogajanja na ravni posameznih držav razvijajo tudi na ravni EU. V nekaterih državah pa je bolj pogosta oblika pogajanj na ravni posameznih podjetij (Eurofound, 2015b).

Pomemben pokazatelj kakšna je vloga kolektivnih pogajanj je raven, ki jo le-ta pokrivajo. Ta se meri z deležem delavcev, katerih višina plač je odvisna in določena s kolektivnimi pogajanja (Eurofound, 2015b). Pogosto so od tega odvisne tudi plače tistih delavcev, ki sploh niso včlanjeni v sindikate. Še ena izmed pomembnih značilnosti evropskega socialnega modela je tudi visoka raven pokritosti, ki je med najvišjimi v svetu (Eurofound, 2015b). Sistem kolektivnih pogajanj pripomore k utrjevanju sistema industrijskih odnosov v državah članicah EU. Le-ta se ukvarja ne samo z vprašanji na področju plač in delovnih pogojev, temveč tudi utrjuje medsebojno zaupanje med socialnimi partnerji, zagotavlja ustrezne in s pravili podprte pogoje za reševanje nesporazumov in sporov na tem področju, ter pripomore k splošnemu makroekonomskemu razvoju in napredku (Eurofound, 2015a, str. 5). Kljub relativni stabilnosti sistema kolektivnih pogajanj na evropski ravni pa je le-ta podvržen stalnim spremembam in razvoju. Pogosto se pogajanja odvijajo na ravni posameznih podjetij, kar je izraz decentralizacije na tem področju. Tak trend posledično narekuje ponovno opredelitev odnosov med delodajalci in sindikati ter njihovimi predstavniki na ravni podjetij (Eurofound, 2015b).

Tudi ostali dogodki v razvoju so imeli posledice za industrijske odnose in sistem kolektivnih pogajanj, npr. večje širitve EU z novimi članicami v letih 2004, 2007 in 2013, globalizacija in spremembe povezane z njo, ter ekonomska kriza iz leta 2008. Posledice slednje so v določeni meri občutne še danes. Te spremembe se odražajo tudi na evropskem trgu dela, v družbi ter v samem načinu življenja in dela prebivalstva v EU (Eurofound, 2015a, str. 5).

Na ravni EU in v državah članicah se je zelo razvila tudi **delavska participacija**, predvsem v povezavi z zadevami kot so delovna praksa, ravnanje pri delu ter področje varnosti in zdravja pri delu (Eurofound, 2015b). Da teh odločitev ne bi sprejemali samo na ravni menedžmenta v podjetjih, se je v državah članicah razvil sistem obvezne participacije delavcev, ki igra danes pomembno vlogo v teh procesih. Ta delavska participacija je ena izmed pomembnih značilnosti sistema industrijskih odnosov znotraj EU ter pomembna značilnost evropskega socialnega modela. Ta se odvija na ravneh v strukturah, kot so delavski sveti, odbori v podjetjih, sindikati in podobno (Eurofound, 2015b).

**EU deluje tudi kot regulator industrijskih in zaposlitvenih odnosov** (Eurofound, 2015b). V zadnjih desetletjih so se industrijski in zaposlitveni odnosi v Evropi počasi vključili v okvir skupne evropske integracije, kjer se prepletajo nacionalne in evropska zakonodaja na področju zaposlovanja in dela. Že od 70. let dalje so se v državah, ki so kasneje postale današnja EU, začeli koraki na področju izboljšanja socialnega modela EU in razvoj v smeri evropskega socialnega dialoga (Eurofound, 2015b). Več spodbud in srečanj je pripomoglo k temu, da so, predvsem po sprejetju Maastrichtskega sporazuma leta 1993, na ravni EU socialni partnerji postali aktivni sooblikovalci evropske socialne politike (Eurofound, 2015b). Sprejem Listine EU o temeljnih pravicah je imelo pomembne posledice za evropski socialni model ter za industrijske odnose v EU. Ta listina med drugim pripisuje velik pomen kolektivnim pogajanjem in s tem povezanimi zadevami. Z začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe 1. decembra 2009 je Listina EU o temeljnih pravicah postala tudi sestavni del evropskega prava (Eurofound, 2015b).

Kljub dejstvu, da zakonodaja EU glede zaposlovanja in dela v zadnjem času pridobiva na pomembnosti, pa njen namen ostaja bolj dopolnjevanje nacionalne zakonodaje posameznih držav članic kot pa nadomeščanje le-teh. Posebnosti posameznih članic na tem področju tako ostajajo pomemben element tudi na evropski ravni (Eurofound, 2015b).

## **1.4 Industrijska razmerja v Sloveniji**

### **1.4.1 Industrijski odnosi v Sloveniji po letu 1990**

Industrijski odnosi v Sloveniji so se začeli bolj razvijati po letu 1990, ko so socialni partnerji dobili večjo vlogo v družbenopolitičnem dogajanju in so postali pomemben pogajalski element v državi. V tem obdobju, ko je prišlo do vzpostavitve tripartitnega sistema na področju socialnega dialoga v državi, so sindikati in delodajalska združenja hkrati doživeli vzpon novih organizacij na svojem področju ter posledično pluralizacijo in zmanjšanje števila svojih članov (ZSSS, 2016a). Naloga države danes je med drugim omogočati pogoje za socialni dialog z zagotavljanjem ustreznega ustavnega položaja deležnikov (Vodovnik, 2009, str. 50).

Danes vsi socialni partnerji v Sloveniji sodelujejo v skupnem organu, ki se imenuje Ekonomsko socialni svet (v nadaljevanju ESS). Slednji je bil ustanovljen leta 1994 in predstavlja temeljni okvir za medsebojno sodelovanje in dogovarjanje med socialnimi partnerji glede ekonomsko-socialnih vprašanj v državi. ESS ima pomembno vlogo, saj je kot posvetovalno telo obvezno prisotno pri sprejemanju odločitev na državni ravni (ZSSS, 2016a).

Po osamosvojitvi Slovenije je bil glavni namen reform vzpostaviti socialno vzdržno tržno ekonomijo. Tedaj je slovenski razvojni model sledil tako imenovanemu gradualističnemu pristopu, ki bi postopoma uvajal nove spremembe (ZSSS, 2016a). Po letu 1990 je v Sloveniji prišlo tudi do sprememb na področju socialne politike. Vlada je leta 1991 sprejela tako imenovan konservativno-korporativistični socialni program, kjer je bilo med drugim določeno načelo, da si mora vsak državljan sam zagotoviti socialno varnost, naloga države pri tem pa je, da za to ustvarja ustrezne pogoje (Svetlik, 1993, str. 11).

Vstop Slovenije v EU leta 2004 je pomembno prispeval k še dodatnim spremembam v ekonomiji države. V času tranzicije iz socialističnega v kapitalistično gospodarstvo je socialno tržna ekonomija v državi sledila predvsem smernicam, kot so umik države iz gospodarstva in trga, da socialno-tržna ekonomija temelji v glavnem na tržnih regulacijah in razmerah ter večji učinkovitosti socialno-tržne ekonomije nasploh (ZSSS, 2016a). Posledično so bili ti cilji v veliki meri doseženi zgolj delno, na določeni ravni in z le delno uspešnostjo (ZSSS, 2016a).

#### **1.4.2 Sistem kolektivnih pogajanj v Sloveniji**

V Sloveniji je danes velik del delavcev vključen v sistem kolektivnih pogajanj. Deloma je to posledica dejstva, da so včasih delodajalci morali obvezno biti člani Gospodarske zbornice Slovenije (v nadaljevanju GZS) in je torej slednja posledično pokrivala vse delodajalce v državi. Kolektivna pogajanja se danes v Sloveniji odvijajo na ravni industrije in na ravni podjetij. V javnem sektorju se pogajanja odvijajo na ravni države (Collective bargaining, 2016).

Sistem kolektivnih pogajanj je v Sloveniji relativno dobro strukturiran, in sicer tako, da deluje na več nivojih. V splošnih kolektivnih pogodbah so določene minimalne pravice in v primeru, da so določeni dogovori sklenjeni na nižjih nivojih, minimalne pravice ne smejo biti nižje kot v splošni kolektivni pogodbi za določeno dejavnost (Skledar, 2000, str. 18). Na splošno lahko torej sporazumi, sklenjeni ali dopolnjeni na nižji ravni glede na veljavne zakone le izboljšajo ureditve, dosežene na višji ravni, oziroma obratno, da sporazumi na višji ravni vplivajo na tiste na nižji ravni. Kolektivne pogodbe imajo med drugim cilj usklajevati interese kapitala na eni ter delavcev na drugi strani in tako sodijo k eni izmed oblik socialnega partnerstva (Bohinc, 2000, str. 52). Pogajanja v zasebnem sektorju

potekajo med sindikati in delodajalci na ravni panog ter na ravni samih podjetij. Pogajanja na državni ravni za zasebni sektor, ki so bila urejena s Splošno kolektivno pogodbo za gospodarske dejavnosti, so prenehala leta 2005, ko so od njih odstopili delodajalci (Ur.l. RS št. 90/2005, v nadaljevanju SKPgđ). Razlog za to so bile spremembe v zakonodaji na tem področju in posledično prenehanje veljave SKPgđ, saj po njihovem mnenju dogovor s sindikati ni bil mogoč. Javni sektor v Sloveniji pa je v celoti pokrit s sistemom kolektivnih pogajanj (Collective bargaining, 2016).

Po sprejemu nove zakonodaje na področju kolektivnih pogajanj leta 2006, to je sprejetju Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur.l. RS, št. 43/2006, 45/2008, v nadaljevanju ZKolP), morajo biti pogodbe in sporazumi, ki so sklenjeni in se uporabljajo na področju države, registrirani in vpisani v evidenco kolektivnih pogodb, ki jo vodi pristojno ministrstvo – Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZ) (MDDSZ, 2016a). To še posebej določa 25. člen ZKolP. Takih sporazumov, ki so vpisani v evidenco kolektivnih pogodb za zasebni in javni sektor je trenutno sklenjenih malo manj kot 50 (MDDSZ, 2016a). Te kolektivne pogodbe pokrivajo širok spekter panožnih dejavnosti od prehranske industrije do malih obrti. Nobenih posebnih zahtev na ravni države pa ni, da se morajo obvezno registrirati tudi kolektivne pogodbe in sporazumi na ravni podjetij, čeprav so ocene, da je tudi teh veliko (Collective bargaining, 2016). Nekateri sporazumi vključujejo tudi določilo o minimalnih standardih za določanje pravic delavcev, in sicer da je v primeru odstopanja od določenih minimalnih standardov le-to dovoljeno le v primeru poslabšanja poslovanja delodajalca in le s pisnim sporazumom med delodajalcem in sindikatom (Collective bargaining, 2016). Primer je 6. člen kolektivne pogodbe dejavnosti bančništva Slovenije, ki vsebuje to določilo (KPBS, 2011).

Kolektivna pogajanja in sporazumi na ravni industrije praviloma zadevajo samo tiste delodajalce, ki so hkrati tudi člani delodajalskega združenja, ki je ta sporazum podpisalo (Collective bargaining, 2016). Kolektivne pogodbe so po sklenitvi veljavne za vse delavce in vse tiste delodajalce, ki jih določila kolektivne pogodbe zavezujejo k spoštovanju njenih določil oziroma le-ta zanje veljajo, in sicer v primeru, če je ta sklenjena s strani enega ali več reprezentativnih sindikatov (ZKolP). V primeru, ko delodajalca zavezuje k upoštevanju več kolektivnih pogodb, se upošteva tista, ki vsebuje za delavce bolj ugodne določbe (ZKolP). Sporazume, ki so sklenjeni na ravni panoge, lahko pristojni minister za delo razširi tudi na vsa ostala podjetja v panogi. To velja v primeru, da je sindikat, ki je podpisal ta sporazum reprezentativen in če delodajalci (oziroma člani reprezentativnega delodajalskega združenja) zaposlujejo več kot eno polovico zaposlenih v tej panogi (Collective bargaining, 2016 in ZKolP).

V preteklosti so imela kolektivna pogajanja vpliv na večji delež zaposlenih delavcev, saj so ta pokrivala zelo velik del delovne sile v državi. Razlog za to je bil, da je kolektivne pogodbe in sporazume podpisovala tudi GZS oziroma njene sekcije, v katero so delodajalci

morali biti včlanjeni (Collective bargaining, 2016). Po prenehanju obveznega članstva in uvedbi članstva na zgolj prostovoljni osnovi se je ta delež zmanjšal. Z ZKolP iz leta 2006 je določeno, da samo delodajalci ali delodajalska združenja s prostovoljnim članstvom lahko podpisujejo kolektivne pogodbe (Collective bargaining, 2016). Kljub spremembam v sistemu kolektivnih pogajanj pa slednja še vedno pokrivajo velik del zaposlenih delavcev v Sloveniji (Collective bargaining, 2016). Sistem kolektivnih pogajanj dopolnjuje še tripartitni ESS, ki se ukvarja s problematiko vprašanj tega področja in združuje predstavnike sindikatov, delodajalcev in države (ESS, 2007).

Pri kolektivnih pogajanjih in sklepanju kolektivnih pogodb sodelujejo predstavniki sindikatov ter predstavniki delodajalcev (ZKolP). Pri tem so na strani sindikatov prisotni predstavniki sindikatov ter sindikalni zastopniki v podjetjih. Na ravni posameznih podjetij so pogajalci predstavniki delodajalca na eni ter predstavniki sindikata na drugi strani (Collective bargaining, 2016). Sklenjeni sporazumi navadno trajajo v obdobju do enega leta, v nekaterih primerih pa lahko tudi dlje (Collective bargaining, 2016).

Predmet pogajanj so med drugim plače, delovni pogoji in delovni čas, odsotnost z dela, usposabljanja in podobno. Pri pogajanjih o plačah se je uporabljala plačna lestvica glede na zahtevnost delovnih mest, vendar je predvsem nižje plačana dela kasneje nadomestil Zakon o minimalni plači, ki ga je sprejela država v sodelovanju s sindikati in delodajalci (Collective bargaining, 2016). Velik del plač je bil namreč do tedaj pod mejo, določeno z minimalno plačo. Višina minimalne plače se danes določa ob posvetovanju med predstavniki države, sindikatov in delodajalcev ter ob upoštevanju napovedane inflacije (Collective bargaining, 2016).

### **1.4.3 Zastopanost na delovnem mestu**

**Zastopanost na delovnem mestu** v Sloveniji je zagotovljena s strani sindikatov in sveta delavcev (Workplace representation, 2016). Delavci so pri tem na nekem delovnem mestu zastopani s strani sveta delavcev samo v primeru, ko je zaposleno število delavcev več kot 20, pogosto pa so člani sveta delavcev hkrati tudi predstavniki oziroma člani sindikatov (Workplace representation, 2016). V določenih primerih sta si sindikat in svet delavcev lahko tudi konkurenčna, čeprav se pri svojem delovanju ukvarjata z istimi vprašanji, pogosto pa so slednji s strani sindikatov pojmovani tudi kot njihova podaljšana roka (Gostiša, 2005, str. 54–56).

Za svete delavcev je veljavna zakonodaja, ki ureja to področje in ima svoje začetke že v začetku 90. let, pri čemer so v njej izrazite podobnosti z Avstrijo in Nemčijo ter tamkajšnjim sistemom (Workplace representation, 2016). V praksi se sveti delavcev pogosto srečujejo z izzivi, ko pride do konfliktov z delodajalcem (Workplace representation, 2016). Delavski sveti so se začeli ustanavljati po uveljavitvi Zakona o

sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur.l. RS, št. 42/2007, 45/2008-ZAarbit, v nadaljevanju ZSDU) leta 1993. S tem je bil uveden poleg sindikatov še drugi steber delavskih predstavništev, ki se je pridružil sindikatom kot drugi predstavnik delavcev v podjetjih (Gostiša, 2005, str. 53). Izvajanje pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju je v pristojnosti delavcev bodisi kot posameznikov bodisi kot kolektiva delavcev. Zaposleni delavci v nekem podjetju lahko torej ustanovijo svet delavcev, če je v podjetju vsaj 20 zaposlenih. V primeru da je zaposlenih delavcev manj, pa imajo še vedno pravico da določijo svojega delavskega zaupnika (ZSDU). Pravica do ustanovitve sveta delavcev je bila v letu 2007 razširjena tudi na širšo raven, ne samo na podjetja – tudi na samostojne podjetnike, v tem primeru je določena meja za ustanovitev sveta delavcev vsaj 50 zaposlenih delavcev (Workplace representation, 2016). Svet delavcev je telo, ki ga sestavljajo zaposleni delavci. Navadno ti izvolijo predsednika ter njegovega namestnika, lahko pa ustanovijo tudi odbore, ki so zadolženi za ukvarjanje z različnimi problematikami. Sveti delavcev naj bi se tudi redno sestajali z delodajalci (Workplace representation, 2016). Svet delavcev ima tudi široke pravice, kot so pravica do dostopa do informacij o poslovanju podjetja ter o poslovanju le-tega v prihodnje, večjih sprememb delovnega procesa in podobno. Poleg tega so to lahko informacije o spremembah ali nameravanem zaprtju podjetja ali katerega njegovega dela, spremembe lastništva podjetja, potrebe po novih delavcih ali predvidena odpuščanja, premestitve, zdravje in varnost pri delu in podobno, glede na Zakon o delovnih razmerjih (Ur.l. RS, št. 21/2013, 78/2013-popr., 47/2015-ZZSDT, 33/2016-PZF, 52/2016, v nadaljevanju ZDR-1).

Svet delavcev naj bi informacije o predvidenih spremembah s strani delodajalca dobil vsaj 30 dni prej. Vsaj 15 dni prej se morata sestati tako ena kot druga stran na posvetovalnem sestanku, preden delodajalec uveljavi svojo odločitev (ZDR-1). V določenih primerih se mora delavski svet obvezno strinjati, preden delodajalec uvede neko odločitev ali spremembo – v nasprotnem primeru lahko nastala situacija preide na neodvisno arbitražo za rešitev le-te (Workplace representation, 2016).

Število in sestavo predstavnikov sindikatov na nekem delovnem mestu določajo sindikati sami, pogosto pa je v nekem podjetju prisoten več kot samo en sindikat. Pri tem so predstavniki sindikatov na svojih položajih še posebej zaščiteni, tudi pred odpuščanjem (Workplace representation, 2016). Imenovanega sindikalnega zaupnika delodajalec ne sme odpustiti brez soglasja delavcev in sindikata, razen v posebnih primerih, ki so določeni z ZDR-1 (Workplace representation, 2016). Ena izmed glavnih nalog predstavnikov sindikata v podjetju je, da zastopajo njegove interese ter da izpeljejo kolektivna pogajanja v tistih podjetjih, kjer se le-ta odvijajo (Workplace representation, 2016). Delodajalec se mora pred vsakimi spremembami ali novostmi v delovnem procesu v podjetju posvetovati s sindikatom in njegovimi predstavniki. Tudi glede odpustitve ali disciplinskega kaznovanja določenega delavca, ki je član sindikata, se je delodajalec prav tako dolžan posvetovati (Workplace representation, 2016).

ZDR-1 predvideva, da sindikat sam izvoli svojega predstavnika, ki ga predstavlja pri delodajalcu. Svet delavcev in njegove predstavnike izvolijo zaposleni delavci na glasovanju, pri čemer lahko kandidate predlaga tako sindikat kot delavci sami. Izvoljeni člani sveta delavcev tako kot predstavniki sindikata uživajo določeno zaščito, npr. pred odpuščanjem (ZDR-1).

Zakonodaja predvideva tudi, da morajo biti s strani delodajalca za predstavnike sindikata zagotovljeni ustrezni pogoji za izvajanje sindikalnih aktivnosti, velik del teh obveznosti pa je sicer določen že v posameznih kolektivnih pogodbah (Workplace representation, 2016). Prav tako so sveti delavcev upravičeni do ustreznih pogojev za svoje delovanje, kot je plačana odsotnost za aktivnosti v povezavi z delovanjem sveta delavcev, prostori za normalno delovanje ter po potrebi še povračilo stroškov za materialna sredstva (Workplace representation, 2016). Koliko je članov, ki so upravičeni do odsotnosti z dela in delovanje v korist delavskega sveta, se razlikuje glede na število zaposlenih delavcev v nekem podjetju (Workplace representation, 2016). V primeru, da je podjetje del neke večje poslovne skupine podjetij, obstaja možnost da se v tem primeru zbere svet delavcev, ki vključuje predstavnike iz vseh svetov delavcev iz posameznih podjetij v skupini, vendar so v praksi taki sveti delavcev bolj maloštevilni (Workplace representation, 2016).

#### **1.4.4 Zastopanost v upravnih odborih podjetij in na evropski ravni**

**Zastopanost v upravnih odborih podjetij** v Sloveniji je urejena tako, da so delavci kot predstavniki zaposlenih zastopani tudi na ravni uprave večjih podjetij (Board-level representation, 2016). Pri tem imajo predstavniki zaposlenih v podjetjih z dvotirnim sistemom med eno tretjino in eno polovico sedežev v zastopstvu, v podjetjih z enotirnim sistemom pa vsaj eno tretjino – pogosto je to določilo v pristojnosti podjetja – v podjetju z enotirno strukturo pa mora biti vsaj eden zaposleni reprezentativen oziroma vsaj eden na vsake tri člane sveta (Board-level representation, 2016). Zastopniki delavcev so v te odbore izvoljeni (Board-level representation, 2016). Zaposleni delavci v večjih podjetjih v Sloveniji imajo pravico do zastopstva na ravni uprave podjetja v primeru, če podjetje dosega določeno višino prometa ali ima zadostno vrednost premoženja, oziroma v podjetjih, kot so banke in zavarovalnice ter če je podjetje prisotno na borzi (Board-level representation, 2016). Za večino podjetij v Sloveniji velja prosta izbira med dvotirno strukturo – z upravo podjetja in nadzornim svetom (angl. *supervisory and a management board*) ali enotrino strukturo – samo uprava podjetja (angl. *single board*) (Board-level representation, 2016).

Delavci, zaposleni v Sloveniji, so **zastopani tudi na evropski ravni** in imajo svoje predstavnike v Evropskem delavskem svetu (angl. *European Works Council*), ti pa so izbrani v posebno pogajalsko telo s strani vseh predstavnikov zaposlenih z glasovanjem (European-level representation, 2016). Kandidate lahko predlaga svet delavcev, sindikat ali

podjetje, oziroma skupina vsaj 50 delavcev, vendar pri slednjih ni nujno, da so ti zaposleni v podjetju (European-level representation, 2016). Podoben postopek je tudi z izvolitvijo v Evropski delavski svet, prav tako pa so na podoben način izvoljeni slovenski člani v tako imenovano Evropsko delniško družbo (angl. *European Company*), ki je pravno-organizacijska oblika, namenjena predvsem večjim podjetjem pri njihovem poslovanju in dostopu do trgov EU (European-level representation, 2016).

#### **1.4.5 Zastopanost na področju zdravja in varnosti pri delu**

**Zastopanost na področju zdravja in varnosti pri delu** je v Sloveniji v prvi vrsti zagotovljena s strani sveta delavcev (Health and Safety representation, 2016). Ta je lahko vzpostavljen v tistih podjetjih, kjer je zaposlenih več kot 20 delavcev, če le-tega ni, pa je izvoljen delavski zaupnik za varnost in zdravje pri delu (Health and Safety representation, 2016). Delavski zaupnik je individualni organ s posebnim položajem, ki ga izvolijo delavci v družbi, ki izpolnjuje določene kriterije in prek njega delujejo v prizadevanju za svoje pravice (Vodovnik, 1993, str. 53).

V Sloveniji je po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (Ur.l. RS, št. 56/1999, 64/2001, 43/2011, v nadaljevanju ZVZD-1) določeno, da je dolžnost delodajalca zagotavljati ustrezne pogoje za varnost in zdravje pri delu za vse zaposlene delavce (ZVZD-1). Ti imajo še pravico do sodelovanja z delodajalcem v vseh zadevah na tem področju, pri čemer lahko delavci pri tem sodelujejo neposredno ali pa preko svojih zastopnikov oziroma zaupnikov, poleg tega so na tem področju vključeni tudi sindikati (Health and Safety representation, 2016).

Zaposleni delavci so o zadevah s področja zdravja in varnosti pri delu obveščeni s strani sveta delavcev ali neposredno od delodajalca (Health and Safety representation, 2016). V praksi se z zadevami v zvezi z zdravjem in varnostjo pri delu ukvarja tudi tako imenovani odbor sveta delavcev, ki pa nima vseh pooblastil za odločanje (Health and Safety representation, 2016). Svet delavcev, ki je sestavljen iz zaposlenih delavcev, navadno določi posebne odbore, ki pokrivajo določena področja in ti nato zastopajo interese delavcev, pri čemer so izmed teh tudi odbori za zdravje in varnost pri delu (Health and Safety representation, 2016). V slednjih lahko sodelujejo vsi zaposleni delavci, vendar morajo ti večinoma hkrati biti člani sveta delavcev, končne odločitve na tem področju pa ima na koncu svet delavcev in ne sam odbor (Health and Safety representation, 2016).

Področje zdravja in varnosti pri delu je urejeno tudi z zakonodajo. Po ZVZD-1 se morata delodajalec in svet delavcev posvetovati glede vseh vprašanj na tem področju, oziroma se mora v primeru, da slednjega ni, delodajalec posvetovati z njihovimi predstavniki (ZVZD-1). Svet delavcev ali delavski zaupnik za zdravje in varnost pri delu lahko od delodajalca zahtevajo primerne pogoje za varnost in zdravje delavcev na delovnih mestih

(Health and Safety representation, 2016). V primeru, da so ti mnenja, da ukrepi niso v skladu z zakonodajo in standardi, lahko pomanjkljivosti prijavijo inšpekcijski službi in so ob samem inšpekcijskem nadzoru lahko tudi prisotni (Health and Safety representation, 2016). Delodajalec je dolžan obveščati svet delavcev, zaupnika ali predstavnike sindikata v podjetju o ukrepih, ki so jih predlagale inšpekcijske službe na tem področju, poleg tega pa mora vedno dati na voljo izjavo o varnosti z oceno tveganja ter vso ostalo dokumentacijo, ki je predpisana in ključna za to področje (Health and Safety representation, 2016).

Če je v podjetju določen predstavnik za zdravje in varnost pri delu, mu morajo biti omogočene podobne pravice, ki veljajo za svet delavcev, kot so primerni prostori za delovanje, potreben material ter zagotovljena ustrezna usposabljanja za izvajanje nalog na tem področju (Health and Safety representation, 2016). Prav tako so delavci in njihovi predstavniki zaščiteni pred odpustitvijo še posebej v času, ko izvajajo naloge ali pravice iz zdravja in varnosti pri delu (Health and Safety representation, 2016).

#### **1.4.6 Finančna udeležba zaposlenih**

Na področju **finančne udeležbe zaposlenih** v Sloveniji že od časa tako imenovanega sistema samoupravljanja v 50. letih prejšnjega stoletja obstaja močna tradicija, saj so delavci udeleženi tako pri finančnih kot tudi drugih odločitvah v podjetjih, predvsem večjih (Gregorič & Ivanjko, 2006, str. 3–5). To je podpirala tudi tedanja zakonodaja, ki je bolj natančno določala vlogo delavcev, pri čemer so, razen izjem ki so bile v slovenski pristojnosti, bili v veljavi tedanji zvezni jugoslovanski zakoni. Ker so bila podjetja tedaj v družbeni lasti, zaposleni delavci niso bili neposredno udeleženi v lastništvu ali dobičku podjetja, v praksi so si namreč tako udeležbo v podjetju delavci delili z vladnimi uradniki in managerji (Gregorič & Ivanjko, 2006, str. 3–5). Ob koncu 80. let in s kasnejšo samostojnostjo Slovenije so se razmere na tem področju precej spremenile (Gregorič & Ivanjko, 2006, str. 3–5).

Tradicija finančne udeležbe zaposlenih delavcev se je nazadnje odrazila tudi v slovenskem modelu privatizacije in slovenski zakonodaji po letu 1990. V Sloveniji uživa finančna udeležba zaposlenih tudi relativno močno podporo zaposlenih (Financial participation, 2016). Do leta 2008 zakonodaja na tem področju ni bila v celoti urejena, v letu 2008 pa je bil na tem področju sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Ur.l. RS, št. 25/2008, v nadaljevanju ZUDDob) (Financial participation, 2016). Vlada je nato leta 2010 sprejela še osnutek zakona, ki bi še bolj moderniziral zakonodajo s področja finančne udeležbe in odpravil določene pomanjkljivosti (Vlada RS, 2010). Finančna udeležba se je utrdila tudi pri sprejemanju evropske zakonodaje že pred in zatem po vstopu Slovenije v EU (Financial participation, 2016).

## 1.5 Opredelitev sindikatov

Slovar slovenskega knjižnega jezika pojem sindikata razlaga na več različnih načinov. Eden izmed njih je ta, da je sindikat razredna organizacija, katere namen je delovati v smeri boljših delovnih pogojev in položaja svojih članov (Sindikat, 2016). Druga opredeljuje, da gre pri sindikatih za interesna združenja podjetij ali organizacij z namenom, da lahko bolj uspešno delujejo na trgu (Sindikat, 2016). Sindikat je lahko opredeljen kot organizacija, ki jo povečini sestavljajo delavci in ki ima za eno izmed prednostnih nalog pogajanje v zadevah, ki zadevajo plače ter delovne pogoje za delavce (Visser, 2006, str. 40). Poleg tega pa uravnava še odnose med delavci na eni ter delodajalci na drugi strani. Član sindikata je tisti, ki je vanj vključen in se sam opredeljuje za sindikalnega člana, ali pa tista oseba, ki je, npr. s plačilom članarine, s strani sindikata priznan kot njihov član (Visser, 2006, str. 40).

Sindikat je organizacija, ki temelji na svobodnem članstvu – vsakdo se lahko vanj včlani ali pa iz njega izstopi, pri opravljanju sindikalne dejavnosti je načeloma prisotna tudi velika mera neodvisnosti (Bohinc, 2000, str. 71). Pod izrazom sindikat razumemo tudi združenje delavcev v posameznih poklicih, panogi ali podjetju, katere namen delovanja je zagotavljati izboljševanje položaja delavcev pri plačah, splošnih koristih, delovnih pogojih ter socialno-političnega položaja s pomočjo sistema kolektivnih pogajanj (Trade union, 2016). Sindikati so institucije, regulirane s strani države, ekonomske institucije, ki predstavljajo različne segmente trga dela ter politične organizacije, ki so pogosto v tesnih formalnih odnosih s političnimi strankami in predstavniki gospodarstva (Hanagan, 2001). Sindikati se glede na svoje značilnosti tudi razlikujejo od ostalih družbenih gibanj, ki si prizadevajo vplivati na državne institucije za izboljšanje socialnih razmer in reforme v korist delavcev. Praktično v vsaki evropski državi, ki je imela razvito industrijo, so se delavci organizirali v sindikate, ki so med drugim igrali veliko vlogo pri organizaciji stavk (Hanagan, 2001). Sindikati imajo pogosto tudi široko razvejano mrežo in usposobljene zaposlene, so organizirani na državni ravni ter tako predstavljajo oporo delavcem (Hanagan, 2001).

V Sloveniji država z ustavo v okvirih socialnega dialoga zaposlenim omogoča in priznava pravico do ustanavljanja sindikatov in svobodnega vključevanja vanje, kar temelji na pravicah, ki izhajajo iz mednarodnih pogodb, kot sta Konvenciji Mednarodne organizacije dela (v nadaljevanju MOD) številka 87 in 98 (Vodovnik, 2009, str. 50–51). Država načeloma tudi ne more omejevati delavcev, da se ne bi organizirali in včlanjevali v sindikate, poleg tega pa tudi zagotavlja, da zaposleni poleg sindikatov ustanavljajo še sindikatom sorodne tipe delavskih predstavništev. Ustava sicer zagotavlja tudi druge oblike socialnega dialoga (Vodovnik, 2009, str. 50–51).

V grobem so že v preteklosti vedno obstajali interesi delavcev na eni ter interesi delodajalcev oziroma podjetij na drugi strani. Med njimi so bili sindikati, ki so v različnih gospodarskih obdobjih rasti in recesije želeli doseči različne cilje in interese delavcev, pri čemer pa so te v času recesije težje dosegali kot v času gospodarske rasti. (Stanojević, 1996, str. 22–24). Sindikati so že od svojih zametkov imeli pomembno vlogo pri zagovarjanju pravic in interesov delavcev proti delodajalcem. V začetkih združevanja delavcev je bilo združevanje omejeno ali celo protizakonito, skozi čas 19. stoletja pa so bile te omejitve postopoma odpravljene in zagotovljena je bila sindikalna svoboda (Bohinc, 2000, str. 71). Danes je le-ta v velikem delu držav tudi zagotovljena. To pomeni, da se lahko delavci prosto vključujejo v sindikalne organizacije, da bi tako lažje dosegli svoje cilje (Bohinc, 2000, str. 71). Sindikalna svoboda je danes v Sloveniji zajamčena z Ustavo Republike Slovenije (v nadaljevanju Ustava RS), ki v 76. členu omogoča nastanek in delovanje sindikalnih organizacij ter svobodno včlanjevanje vanje (Ustava RS). Prav tako Splošna deklaracija človekovih pravic, poleg ostalih pravic posameznikov do dela in pravic povezanih z njim, predvideva pravico vsakega posameznika, da se angažira pri ustanavljanju sindikata ali včlanitev v le-tega.

Po Zakonu o reprezentativnosti sindikatov (Ur.l. RS, št. 13/1993, v nadaljevanju ZrS) so reprezentativni sindikati tisti, ki so med drugim:

- demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja;
- vsaj pol leta delujejo neprekinjeno;
- neodvisni od države in delodajalcev;
- za svoje delovanje uporabljajo v pretežni meri članarino svojih članov in ostale lastne prihodke ter so posledično finančno neodvisni;
- je vanje včlanjeno določeno število ljudi.

Po ZrS za reprezentativne sindikate v državi štejejo tudi tisti sindikati, ki so povezani v zvezo ali konfederacijo sindikatov. Reprezentativni so tudi sindikati, ki niso del zveze ali konfederacije sindikatov, vendar morajo v tem primeru poleg izpolnjevanja splošnih pogojev imeti članstvo v višini vsaj 15% delavcev iz panoge, dejavnosti, poklica ter občine oziroma lokalne skupnosti. Na ta način pogoje za reprezentativnost izpolnjujejo tudi sindikati v določenem podjetju (ZrS). Konfederacija sindikatov, ki je zastopana na področju celotne države, mora imeti vsaj 10% članstva v tistih sektorjih, v katerih si prizadeva biti reprezentativna (Trade Unions, 2016).

Po ZrS je reprezentativnost sindikatov potrjena na ravni države, in sicer na podlagi odločbe pristojnega ministra, ki je nato objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije (ZrS). V primeru, da sindikat želi biti reprezentativen izključno na ravni podjetja, pa to odločitev lahko sprejme delodajalec (Trade Unions, 2016). Položaj reprezentativnega sindikata med drugim prinaša številne prednosti, kot je to, da imajo dogovori, ki jih s pogajanjem dosežejo

reprezentativni sindikati, vpliv in posledice lahko tudi na tiste sindikate, ki niso neposredno sodelovali v pogajanjih. (Trade Unions, 2016).

Na mednarodni ravni ima na področju zaščite delavcev pomembno vlogo MOD. Že v 19. stoletju so se pojavili prvi poskusi zaščite delavcev na mednarodni ravni, ki pa niso imeli uspeha. Uspešna je bila šele ustanovitev Mednarodnega združenja za zakonsko varstvo delavcev leta 1900, ki jo je nato po 2. svetovni vojni nasledila MOD (Bohinc, 2000, str. 16). Ta je nato pridobivala na pomenu, najprej kot del Organizacije združenih narodov, kjer je po 2. svetovni vojni postala tudi njena specializirana ustanova (Bohinc, 2000, str. 16). Danes je MOD stalna mednarodna organizacija, ki skrbi za izboljšanje položaja delavcev ter boljše pogoje za njihovo življenje in delo, njena vloga pa je predvsem v aktivnem sodelovanju pri razvoju v svetu na področju delovnega prava in zakonodaje (Bohinc, 2000, str. 16).

Sindikalna svoboda je tako zagotovljena tudi na mednarodni ravni. Konvencija MOD številka 87 zagotavlja svobodo združevanja in organiziranja, ki govori tudi o varstvu sindikalnih pravic: vsi delavci in delodajalci imajo pravico ustanavljati ali se pridružiti katerikoli interesni organizaciji. Poleg tega imajo pravico do svobodne izbire svojih predstavnikov, načina organiziranja in oblikovanja svojih programov ter pravil. V te pravice država ne sme posegati ali jih na kakršenkoli način omejevati ali prepovedovati. Prav tako se lahko svobodno povezujejo z ostalimi sorodnimi organizacijami delavcev in delodajalcev na mednarodni ravni (Konvencija MOD št. 87).

Konvencija MOD številka 98 nadalje govori o pravici do organiziranja in kolektivnih pogajanj. Zagotavlja, da imajo delavci ustrezno pravico do zaščite pred protisindikalno diskriminacijo. Tako delavec ne sme biti prisiljen, da bi v zameno za svojo zaposlitev moral bodisi opustiti svojo namero po včlanitvi v sindikalno organizacijo, bodisi bi moral članstvo v slednjem iz tega razloga opustiti. Poleg tega delavec ne sme biti odpuščen zaradi dejstva, da je član sindikalne organizacije ali da se je na lastno pobudo udeležil sindikalnih aktivnosti v ali izven delovnega časa. Med drugim vsebuje tudi določbo, da morajo delavske in delodajalske organizacije uživati zaščito pred kakršnikoli vmešavanjem v način svojega delovanja. Pomemben je tudi člen, ki pravi, da naj bi bili zagotovljeni pogoji in razvoj za uspešna in prostovoljna pogajanja med delavci in delodajalci oziroma njihovimi organizacijami (Konvencija MOD št. 98).

Resolucija iz leta 1952, ki zadeva neodvisnost sindikalnega gibanja, vsebuje določila, da je temeljna naloga sindikalnega gibanja ekonomski in socialni napredek delavcev in ima kot tako pomembno nalogo tudi v splošnem napredku celotne družbe. Bistvenega pomena je tudi, da sindikalno gibanje ohranja svojo svobodo, neodvisnost ter svoje poslanstvo ne glede na politično okolje in spremembe v njem. Sindikalno gibanje se lahko sicer povezuje s političnimi strankami, vendar le z namenom pripomoči k prizadevanju za izboljšanje

svojih ciljev, in kot tako ne sme sklepati takih kompromisov, ki bi bili v škodo sindikalnemu gibanju. Slednje mora nediskriminatorno zastopati vse delavce in si prizadevati za njihov vesplošni napredek. Prav tako mora država spoštovati neodvisnost sindikalnega gibanja, ko išče dialog in sodelovanje ter ne sme vplivati nanj za doseganje svojih političnih ciljev (MOD, 2008a, str. 88).

Svoboščine in pravice sindikalnega gibanja zagotavlja tudi Resolucija iz leta 1970, ki zadeva pravice sindikatov ter njihov odnos do državljanskih svoboščin. Slednja daje še poseben poudarek na povezavi med državljanskimi svoboščinami in sindikalnimi pravicami, ki so med seboj neločljivo povezane. Še posebej daje poudarek tistim državljanskim svoboščinam, ki izhajajo iz Splošne deklaracije človekovih pravic, kot so svoboda in varnost posameznika, svoboda mnenja in izražanja, svoboda združevanja in nekatere druge, za sindikalno gibanje pomembne svoboščine (MOD, 2008, str. 89–91).

Pravice tako imenovanih sindikalnih predstavnikov so določene tudi v konvenciji MOD številka 135 iz leta 1971. Sindikatu mora biti tako omogočeno opravljanje svojih dejavnosti tudi pri delodajalcih, ki zaposlujejo delavce, ki so člani sindikata. Ta mora dati na voljo podatke, ki jih sindikat potrebuje za opravljanje svojih nalog. Če so delavci, ki so člani sindikata, zaposleni pri določenem delodajalcu, ima ta sindikat pravico določiti tako imenovanega sindikalnega poverjenika, ki ima nalogo zastopati sindikat pri delodajalcu, pri opravljanju svojih nalog pa ne sme ovirati delovnega procesa delodajalca. Sindikalni poverjenik pri tem uživa relativno privilegiran položaj, saj je v času opravljanja te naloge težje odpuščen, ne sme se mu znižati višine plače ali proti njemu uvajati posebnih postopkov (Vodovnik, 1998, str. 45).

MOD in sindikalno gibanje se morata danes prilagajati globalizaciji in razvoju v svetu ter na mednarodnem trgu dela. Zato se je MOD primorana stalno posodablјati in usklajevati z razvojem in spremembami. Leta 1998 je bila tako sprejeta Deklaracija MOD o temeljnih načelih in delavskih pravicah, s katero se je MOD soočila s trendom globalizacije in poudarila, da mora iti socialni napredek z roko v roki z ekonomskim napredkom ter da se morajo pri tem spoštovati specifične razmere v vseh državah po svetu (MOD, 2010, str. 1–3).

Ob tem imata velik pomen glede zagotavljanja pravic z vidika mednarodnega prava še Svet Evrope, s sprejeto Konvencijo o človekovih pravicah in svoboščinah ter Evropsko socialno listino, direktive in akti EU ter ostali mednarodni sporazumi (Vodovnik, 2009, str. 30–31).

## 1.6 Sindikati in njihova vloga pri stavkah

Vloga sindikatov v povezavi s stavkami je pomemben dejavnik pri preučevanju stavkovnega gibanja. Sami sindikati v povezavi z delavci povečujejo možnost, da bo do stavke tudi dejansko prišlo, poleg tega sindikati nezadovoljnim delavcem zagotavljajo usposobljene ljudi in izkušnje za izpeljavo same stavke ter še celo pospešijo dogodke, ki do nje privedejo (Hanagan, 2001). Sindikati tako nedvomno prispevajo k večji nagnjenosti k stavkam. Pogosto pride tudi do povečanja stopnje sindikaliziranosti po končani stavki, sindikati pa naj bi bili celo rezultat oziroma produkt stavk (Hanagan, 2001).

Poleg tega, da sindikati spodbujajo organizacijo stavk, igrajo tudi veliko vlogo pri njihovem oblikovanju in poteku le-teh. Npr. še ob koncu 19. stoletja je bilo na območju Francije veliko stavk še povsem nenapovedanih in spontanih, pogosto tudi ne dobro organiziranih – nezadovoljni delavci so stopili skupaj, lahko celo izvolili preproste odbore iz vrst delavcev ter začeli stavkati (Hanagan, 2001). Postopoma, ko so v organizacijo stavk bolj dejavno vstopili sindikati, pa so začeli stavkam dajati bolj organizirano obliko in od delavcev zahtevali konkretne zahteve, ki so jih želeli uresničiti s stavko ter jih tudi na druge načine bolj disciplinirali in organizirali (Hanagan, 2001). Poleg sindikatov na spodbujanje stavk pomembno vplivajo še ekonomski cikli ter njihovo gibanje skozi čas (Hanagan, 2001).

Politični kontekst je prav tako pomemben dejavnik pri preučevanju stavk. V Evropi je v nekaterih državah moč političnih strank v kontekstu stavk tako velika, da pomembno vpliva na naravo in pogostost stavk (Hanagan, 2001). V nekaterih evropskih državah, kjer je močna povezava in sodelovanje med političnimi strankami in sindikati, kot npr. v Nemčiji, na Švedskem, Nizozemskem in v Švici, so tudi stavke manj pogoste (Hanagan, 2001). Kjer takih razmerij ni, oziroma ta niso tako močna, kot npr. v Belgiji, Franciji, Italiji in Veliki Britaniji, pa veliko bolj pogosto prihaja do stavk (Hanagan, 2001). Tudi v političnem kontekstu se stavke in njihova narava razlikuje od države do države (Hanagan, 2001).

Vsi sindikati pa niso med seboj povsem enaki. Cohn (1993, str. 1) je mnenja, da nekateri izmed sindikatov pogosto organizirajo stavke oziroma stavkajo, medtem ko drugi le-te organizirajo bolj redko. Spet drugi sindikati bolj pogosto dosežejo svoje zahteve, drugim pa to uspe bolj redko. Nekateri sindikati se borijo zgolj za materialne dobrine, kot je npr. dvig plač, spet drugi imajo poleg tega še veliko širše politične in podobne cilje. Nekateri sindikati so v svojem delovanju zmerni, spet drugi zagovarjajo revolucijo. Nekateri se združujejo z drugimi sindikati ali sodelujejo s konkurenco v duhu sodelovanja, drugi se od takih povezav distancirajo, da bi tako ohranili svojo začrtano ideologijo nedotaknjeno. Vse te razlike imajo vpliv na njihove pogajalske učinke v delavskih vprašanjih (Cohn, 1993, str. 1).

Kljub različnim teorijam pa rezultati stavk niso enaki učinkom stavk. Cohn (1993, str. 4–6) je mnenja, da je v kontekstu stavk še vedno najbolj v ospredju izboljšanje gmotnega položaja delavcev – to je zvišanje plač. Sindikati lahko pogosto sprejemajo tudi slabe odločitve glede organizacije stavk, pa naj gre za dvig plač ali za doseg drugih ciljev. Odločitve sindikatov lahko tako pomembno vplivajo na gmotni položaj delavcev oziroma njihove plače. Sindikati in njihovi predstavniki so namreč postavljeni pred dejstvo, kakšni bi bili pozitivni učinki stavk v primeru, ko bi predvideli situacijo, z delodajalci dosegli dogovor in posledično ne bi stavkali, ter kakšni bi bili ti v primeru, ko bi svoje zahteve odrazili v organizaciji stavke. V vsakem primeru morajo predstavniki sindikata sprejeti odločitev ali bodo stavkali, ali ne (Cohn, 1993, str. 4–6). Prav tako ne morejo biti povsem prepričani, če je npr. povišanje plač ali izboljšanje delovnih pogojev v primerjavi pred in po stavki posledica same stavke. V končni fazi ima največji vpliv na nihanje višine plač predvsem trg in spremembe na njem, neke povsem idealne taktike sindikatov v povezavi z delavci v kontekstu stavk pa namreč ni (Cohn, 1993, str. 4–6).

V primerjavi med sindikati in delodajalcem oziroma podjetjem obstajajo različna razmerja moči, predvsem v uporabi tako imenovanih pozitivnih in negativnih sankcij v odnosu do delavcev in obratno (Stanojević, 1996, str. 27–28). Delodajalce in njihove interese najbolj prizadene stavka kot najpomembnejša oblika sankcije s strani sindikalnih organizacij in delavcev. Pri tem se tudi moč sindikatov meri s stavko, njenim potekom in končnim rezultatom (Stanojević, 1996, str. 27–28). Ko delavci stavkajo, s tem prenehajo z delom, ki pa je za delodajalca življenjskega pomena za uspešno delovanje njegovega podjetja. Več članov ima torej sindikat, večji in bolj uspešen je pritisk na delodajalca, pri čemer pa večje število članov povečuje tudi možnost notranjih nesoglasij v sindikalni organizaciji in posledično zmanjšuje njeno moč. (Stanojević, 1996, str. 28).

## **2 PREGLED ZGODOVINE SINDIKATOV IN SINDIKALNEGA GIBANJA**

### **2.1 Pregled razvoja sindikatov in sindikalnega gibanja v Evropi in svetu**

V najzgodnejših sindikatih so bili organizirani visoko kvalificirani delavci, v organiziranosti pa so imeli veliko podobnosti z že zamirajočimi cehovskimi združenji (Hanagan, 2001). Oboji so imeli podobno vlogo – regulirati razmere v svojih poklicih ter nuditi svojim članom podporo ter določene ugodnosti. Sama moč sindikatov je že od začetkov temeljila na določeni stopnji solidarnosti med delavci v vsakdanjem življenju, izven delovnih mest in delovnega okolja (Hanagan, 2001).

Na razvoj sindikatov je vplival predvsem proces industrializacije ter vsi ostali dejavniki, ki so s tem povezani, pri čemer sta v grobem prednjačila gospodarski razvoj na eni ter

gospodarska recesija na drugi strani (Stanojević, 1996, str. 10–12). Rast industrije je tako spodbujala delavsko povezovanje in njegov razvoj ter naraščanje samega števila delovne sile, gospodarska rast pa je navadno vplivala tudi na večjo sindikaliziranost oziroma udeležbo delavcev v sindikatih (Stanojević, 1996, str. 10–12). V zametkih sindikalnega organiziranja je bilo dolgo časa, tako na ozemlju današnje Slovenije kot v drugih državah, prepovedano organiziranje in povezovanje delavcev v delavska ali sindikalna združenja, ki je ponekod veljalo celo za kaznivo, vse dokler se ni v 19. stoletju postopoma uveljavila sindikalna svoboda (Bohinc, 2000, str. 71).

Kot organizirano gibanje se je sindikalno gibanje začelo v 19. stoletju v Veliki Britaniji, celinski Evropi ter v Združenih državah Amerike (Trade union, 2016). V Veliki Britaniji so se tako že v 18. stoletju začela pojavljati manjša združenja delavcev, ki pa so se pojavljala zgolj občasno in so pogosto tudi hitro zamrla. Razlogi za to so bili med drugim odpor in nasprotovanje delodajalcev in dela vladajočih v državi, ki so nasprotovali tej razmeroma novi obliki političnega in ekonomskega aktivizma (Trade union, 2016). V Združenih državah Amerike in Veliki Britaniji so bila taka združenja pogosto tarča nasprotovanj in omejevanj, tudi zakonskimi omejitvami. Razlika med obema omenjenima državama je bila predvsem v tem, da je šel razvoj v slednji bolj v smeri političnega aktivizma, v prvi pa bolj v smeri boja za pravice s sistemom kolektivnih pogajanj (Trade union, 2016).

V 20. stoletju so prej pretežno iz obrtnikov sestavljeni sindikati začeli izgubljati veljavo proti tako imenovanim industrijskim sindikatom, ki so predstavljali večjo in pogosto nekvalificirano delovno silo (Trade union, 2016). Sprememba se je zgodila v tem, da so bila prva sindikalna združenja ustanovljena predvsem z namenom predstavljati kvalificirano delovno silo – obrtnike. Prevladovalo naj bi celo mnenje, da nekvalificirani delavci sploh niso primerni za sindikalno organiziranje (Trade union, 2016). Z industrijsko revolucijo, ki je v tovarne privabljala čedalje večje število slabo kvalificiranih oziroma nekvalificiranih delavcev, so posledično začela izgubljati na pomenu tista združenja, ki so združevala visoko kvalificirane predstavnike obrti. Z 2. industrijsko revolucijo so na delovno prizorišče deloma stopile tudi že predstavnice žensk, ki so postopoma pridobivale vse večjo vlogo na trgu dela (Hanagan, 2001). V tem času so se začela razvijati po številu močna sindikalna gibanja v Veliki Britaniji in nekaterih evropskih državah (Trade union, 2016). Sindikati, ki so združevali delavce iz industrijskih panog masovne proizvodnje, so pritegnili v svoje vrste veliko kvalificiranih in nekvalificiranih delavcev in posledično kmalu postali močna pogajalska sila (Trade union, 2016).

Industrializacija v Evropi je svoj razmah doživela predvsem v 20. stoletju v času, ko se je velik del ljudi iz prej pretežno kmetijskega življenja začel zaposlovati v vzpenjajoči se industriji (Stanojević, 1996, str. 12–13). Močno nagnjeni k včlanjevanju v sindikate so bili delavci v tistih poklicih, ki so predstavljali nosilce nacionalnih gospodarstev, npr. v

železnicah, kovinarstvu in rudarstvu. Sindikati v teh poklicih so bili navadno tudi najmočnejši in so posledično imeli velik vpliv na druge sindikate (Stanojević, 1996, str. 12–13). V 2. polovici 20. stoletja je začelo počasi prihajati do sprememb in novih oblik sindikaliziranosti. Začele so še širiti nove oblike dejavnosti, predvsem storitvene, v katerih pa so imeli delavci manj teženj po vključevanju v sindikate v primerjavi s tistimi v tradicionalnih panogah, v njih pa se je zaposlovalo tudi veliko število ženske populacije (Stanojević, 1996, str. 14–16). Konec 20. stoletja se je tako članstvo v sindikatih začelo zmanjševati, prišlo je tudi do upadanja deleža delavcev v tradicionalnih fizičnih poklicih, čemur je sledila nižja stopnja sindikaliziranosti (Stanojević, 1996, str. 14–16). Kljub temu sama stopnja sindikaliziranosti še ne pomeni, da sindikalno gibanje ni močno. Primer je npr. Francija, kjer je sindikalno gibanje zelo močno kljub nizki stopnji včlanjenosti delavcev v sindikate, ki znaša okoli 10% (Fidermuc, 2017).

Sindikalno gibanje je bilo že v preteklosti zelo tesno povezano tudi s političnimi strankami, na začetku predvsem z leve politične opcije, saj so le-te v sindikatih in njihovih članih videle potencialne podpornike in volivce, po drugi strani pa so tudi sindikati z vodilnimi člani kazali za to interes (Stanojević, 1996, str. 19–22). Tako so slednji z ideologijo in v povezavi s politiko uspešno presegali cepitve znotraj svojih vrst in pozornost preusmerjali drugam, npr. v tako imenovani sindikalni boj proti kapitalistom. Med sindikati in političnimi strankami je bila bistvena razlika v tem, da so bili sindikati usmerjeni v doseganje predvsem ekonomskih interesov (Stanojević, 1996, str. 19–22).

V sindikalnem gibanju na splošno je že nekaj časa prisoten problem upadanja članstva, kar potiska sindikate v krizo. Upadanje števila članov v sindikatih je bilo še posebej izrazito v 20. in 30. letih 20. stoletja, v obdobju velike gospodarske depresije in gospodarske krize, ter zatem še v 80. letih 20. stoletja, predvsem na Zahodu (Stanojević, 1996, str. 36–38). Pri upadanju števila članstva v sindikatih je šlo za kombinacijo različnih dejavnikov, kot so bile spremembe v načinu zaposlitev, ekonomskih razmer in delež brezposelnih oziroma delovno aktivnega prebivalstva. Delež klasičnih zaposlitev v primarnih panogah, kot je težka industrija, se je zmanjševal, povečeval pa se je v storitvenih dejavnostih in v malih podjetjih (Stanojević, 1996, str. 36–38).

Recesije in posamezne gospodarske krize po 2. svetovni vojni so vplivale na povečevanje deleža brezposelnih delavcev. Ta delež je po vsaki taki krizi od 60. let 20. stoletja dalje naraščal. Kljub dejstvu, da omenjene gospodarske krize niso imele velikega vpliva oziroma imele za posledico, da bi se sindikalno članstvo zmanjševalo, pa je to vplivalo na njihov reprezentativni položaj v družbi (Stanojević, 1996, str. 38–40). Spremenjene razmere so vplivale na spremembe v strukturi zaposlenih, kar do 80. let 20. stoletja sicer ni v večji meri vplivalo na sindikate, po tem obdobju pa je nanje imelo večji vpliv, predvsem zaradi splošnih strukturnih reform in sprememb (Stanojević, 1996, str. 40–41). V duhu splošnih sprememb in racionalizacij se je začel pojavljati še en prijem s strani delodajalcev, ki je

imel vpliv na sindikate. Delodajalci so namreč začeli spodbujati zaposlene, da so se le-ti začeli vključevati v različne oblike sodelovanja v delovnem procesu znotraj samega podjetja, kar je sindikate začelo potiskati na stranski tir (Stanojević, 1996, str. 40–41).

Konec 80. let je prišlo do pomembnih sprememb v politični ureditvi sveta, saj je prišlo do konca delitve med kapitalističnim Zahodom in socialističnim Vzhodom. Razpad te delitve je povzročil tudi krizo med sindikati, in sicer predvsem tistimi, ki so se bolj naslanjali na levo politično stran (Stanojević, 1996, str. 41–43). Prišlo je do splošnih sprememb prej tradicionalnih vrednot v družbi, predvsem v oblikah zaposlovanja in brezposelnosti (Stanojević, 1996, str. 41–43). Sindikati v Evropi, ki so po 2. svetovni vojni relativno uspešno delovali in zagovarjali pravice delavskega razreda, se ob vseh nastalih spremembah niso najbolj uspešno prilagajali oziroma svojih tradicionalnih strategij niso spreminjali. V času po 2. svetovni vojni so sindikati zastopali interese delavcev povečini v tradicionalnih industrijskih panogah, kot je težka industrija. Ko so se te panoge začele krčiti in so naraščale druge, predvsem v storitveni industriji, je bil to eden izmed razlogov za krizo sindikatov (Stanojević, 1996, str. 43–44).

Moč posameznih delavskih in sindikalnih gibanj je bila že od začetkov tesno povezana s splošnimi gospodarskimi razmerami. V časih, ko je velik del delavcev imel delo in je bilo sorazmerno malo brezposelnih, je sindikalizem izgubljal privlačnost, predvsem med mlajšimi delavci, na drugi strani pa je le-ta v času recesije in slabih gospodarskih razmer postal za delavce bolj privlačen (Trade union, 2016).

## **2.2 Pregled zgodovine sindikatov in sindikalnega gibanja v Sloveniji**

V 19. stoletju je tudi slovenski prostor zaznamoval začetek industrializacije in povečevanje potreb po delovni sili. Predvsem s podeželja so ljudje, največ obubožani kmetje, prihajali na delo v industrijska središča in iskali priložnost za delo in boljše življenje. Veliko se jih je tudi izselilo v druge razvite evropske države in drugam po svetu (Stiplovšek, 1989, str. 10–11). Podobno kot v drugih industrijsko razvitih delih Evrope so bile za slovenske razmere značilne slabe delovne in socialne razmere, nizko plačilo za delo ter nizek standard delavcev in njihovih družin (Stiplovšek, 1989, str. 10–11).

Medtem ko so v nekaterih drugih državah delavci že v 18. stoletju dobili pravico do sindikalnega združevanja, so v tedanji habsburški monarhiji šele leta 1867 oblasti najprej dopustile delovanje delavskih izobraževalnih društev ter zatem po protestih leta 1870 odpravile še prepoved združevanja in ustanavljanja delavskih sindikatov oziroma strokovnih organizacij (Stiplovšek, 1989, str. 11). V slovenskem prostoru so bili v 19. stoletju vse približno do 2. svetovne vojne sindikati imenovani strokovne organizacije (Stiplovšek, 1989, str. 9). V začetkih sindikalnega gibanja so bili prvi nosilci ozaveščanja delavcev glede njihovih pravic in borbi zanje prav delavska izobraževalna društva

(Stiplovšek, 1989, str. 12). Razvoj sindikatov oziroma strokovnih društev v slovenskem prostoru je že na začetku zaznamovalo nekaj prelomnic. Med drugim je bila to kriza sindikatov ob začetku 1. svetovne vojne, ko je bilo med drugim zaradi vojne s strani države prepovedano in sankcionirano vsakršno oviranje delovnega procesa s strani delavcev ter uporniški duh revolucije v Rusiji in slabih razmer po koncu 1. svetovne vojne, ter kot druga večja prelomnica začetek 2. svetovne vojne (Stiplovšek, 1989, str. 9–10 in 22).

Sindikati so bili po številu precej močnejši, bolj kot druge vrste delavskih organizacij v tistem času. Ker je bil glavni cilj sindikatov že od začetkov izboljšanje položaja delavcev in njihovih pravic, so v svoje vrste uspeli pritegniti velik del ljudi, po številu veliko več kot podobne politične ali kulturne organizacije (Stiplovšek, 1989, str. 9). Zelo pomembno vlogo je med razvojem sindikatov igrala tudi njihova razširjena mreža delovanja. Poleg samega boja za osnovne delavske pravice pa je bila vloga sindikatov usmerjena še na vrsto drugih področij, kot je izobraževanje, kultura, humanitarna pomoč ter navsezadnje tudi politično udejstvovanje, nudili pa so podporo tudi ostalim organizacijam s teh področij (Stiplovšek, 1989, str. 9). V obojestransko korist so se v tistem času še posebej povezovali sindikati ter delavske politične stranke. Ravno zaradi svoje številčnosti so bili slednji sposobni zbrati tudi zadostna denarna sredstva, da so lahko podpirali še nekatere postranske dejavnosti, kot so delavska glasila in časopisi (Stiplovšek, 1989, str. 9). Slednja so imela pomembno vlogo pri obveščanju delavcev – v začetku leta 1919 je tako delavsko glasilo *Delavec* objavilo novico o sprejemu osemurnega delovnika, ki ga je sprejela tedanja oblast (Delavec, 1919, str. 1).

V kasnejšem razvoju med obema svetovnima vojnama je prišlo v Sloveniji tudi do večjih nasprotij med različnimi sindikalnimi organizacijami in v prizadevanjih za pridobivanje članov na svojo stran so se pogosto pojavljali konflikti, kar pa so spretno izkoriščali delodajalci v svojo korist (Stiplovšek, 1989, str. 20). Obstajale so različne politične struje, med katerimi je prihajalo do trenj. V tem času so bile ustanovljene tudi delavske zbornice, ki so zastopale interese delavcev, sami sindikati pa so pridobili več izkušenj v pogajanjih, stavkah ter v sami organiziranosti (Skledar, 2000, str. 6).

Konec 2. svetovne vojne je pomenil novo poglavje v zgodovini sindikatov. V obdobju po 2. svetovni vojni je bila sindikalna organiziranost osredotočena v tedanjem glavnem mestu države Beogradu. Organizacija je bila za vso državo centralistično naravnana, članstvo v njej je bilo obvezno, poleg tega pa je velik vpliv imela tedanja politična elita (Skledar, 2000, str. 6). V posameznih zveznih republikah, tudi v Sloveniji, so bile vzpostavljene republiške izpostave sindikata. Ker so imeli po družbeni ureditvi v podjetjih glavno vlogo delavci, v tem času tudi ni bilo uradnih zastopstev delodajalcev (Skledar, 2000, str. 6). Posebnost tedanje ureditve v Jugoslaviji je bila tudi tako imenovana družbena lastnina, kar pomeni, da so bila podjetja v družbeni lasti, podjetja in obrtniki pa so bili organizirani glede na različne zbornice, ki so imela za vse obvezno članstvo (Skledar, 2000, str. 6).

Slovenija je glede na ostale dele države uživala relativno stopnjo samostojnosti v določenih zadevah, tudi podjetja so imela večjo mero neodvisnosti, sploh v primerjavi z ostalimi socialističnimi državami (Skledar, 2000, str. 6 in 13). V obdobju po 2. svetovni vojni so bili sindikati v Sloveniji in v tedanji Jugoslaviji v veliki meri podobni tistim sindikatom iz ostalih socialističnih držav, z izjemo svoje vloge v delavskih svetih v podjetjih, kjer so relativno dobro opravljali svoje naloge zagovarjanja pravic delavcev (Stanojević, 2015, str. 406).

Konec 80. let so bile narejene določene spremembe in dodatki k delovni zakonodaji, ki so vplivale tudi na spremembe v razvoju sindikalnega gibanja. Te spremembe so pomembno vplivale na razvoj kolektivnih pogajanj, ki danes predstavljajo eno temeljnih orodij v industrijskih odnosih. Ti dogodki so vplivali tudi na razvoj različnih sindikatov, kot nasprotje do tedaj samo enemu prisotnemu centraliziranemu sindikatu. V tem času se je začela sicer tudi splošna demokratizacija družbe tako v Sloveniji in Jugoslaviji kot v drugih socialističnih državah po Evropi (ZSSS, 2016a).

V 2. polovici 80. in v začetku 90. let je v Sloveniji poleg političnih in družbenih sprememb prišlo tudi do sprememb in pluralizacije v sindikalnem gibanju. Ker se je obvezno članstvo v sindikatih postopoma opuščalo, je to imelo velik vpliv na sindikate, ki so se morali soočiti z upadanjem članstva v svojih vrstah (Stanojević, 2015, str. 394). Ob prehodu iz socializma v tem obdobju so bili sindikati spričo težkih gospodarskih in socialnih razmer ter posledičnega nezadovoljstva delavcev odrinjeni nekoliko na obrobje v opozicijske vrste. Kasneje pa so sindikati pridobili vlogo v sodelovanju in sooblikovanju družbenih razmer, oblikoval se je ESS ter stabiliziral sistem kolektivnih pogajanj, v 90. letih pa si je opomoglo tudi že slovensko gospodarstvo (Stanojević, 2015, str. 407–408).

Sindikati so se že kmalu soočili z nasprotjem med dogovori in odločitvami, ki so jih sklepali z državo glede družbenosocialnih zadev ter med interesi in zahtevami delavcev v lastnih sindikalnih vrstah (Stanojević, 2015, str. 408). Tako delovanje sindikatov je dobro delovalo v obdobju gospodarske rasti in vključevanja Slovenije v evropske povezave. Po vstopu Slovenije v EU leta 2004 je v tem obdobju sovpadala napoved tedanje vlade o uvedbi številnih korenitih reform predvsem v smeri bolj intenzivne privatizacije državnih podjetij ter uvedba enotne davčne stopnje (Stanojević, 2015, str. 408). Ta napoved reform je sprožila množične proteste konec leta 2005, kamor so se dejavno vključili tudi sindikati. Slednji so bili v tem dogajanju enotni in so tako tudi nastopili. Zaradi burnega odziva javnosti in protestov je bila vlada primorana omiliti svoje namere po reformah in je sklicala pogajanja, kamor je povabila tudi sindikate (Stanojević, 2015, str. 408). Slednji so nato v pogajanjih podprli tiste predloge vlade, ki so predvidevali omejitev inflacije, kar pa kot se je izkazalo kasneje ni bilo najbolj ugodno za delavce. Poleg tega niso bili sprejeti nobeni ukrepi za omejitev oziroma upočasnitev privatizacije (Stanojević, 2015, str. 409).

Ta čas je zaznamovala tudi ukinitve splošnih kolektivnih pogodb ter osredotočenje na kolektivna pogajanja po sektorjih, prej obvezno članstvo v GZS pa je bilo z zakonom odpravljeno hkrati s spremembo statusa te organizacije (Stanojević, 2015, str. 409). Po letu 2005, še bolj pa po nastopu krize leta 2008, je dogajanje zaznamoval precejšen upad in izstopanje delavcev iz sindikalnih organizacij. Kriza je prinesla tudi propad številnih podjetij in zmanjšanje števila zaposlenih delavcev, predvsem tistih v klasičnih panogah (Stanojević, 2015, str. 409). Po vključitvi v EU se je Slovenija postopno začela vključevati v evropsko monetarno politiko, kjer pa s svojim načinom delovanja niso imeli potrebe po sodelovanju s sindikati, kar je zopet pokazalo kot neugodno za sindikate v tem pogledu (Stanojević, 2015, str. 409). Po nastopu krize so se sindikalne strategije slednjih tako omejile na politiko sistematičnega popuščanja tako državi kot vplivnim mednarodnim institucijam. Posledice tega so bile tako med drugim v drobljenju in nastajanju manjših sindikatov ter upadanje članstva delavcev v sindikalnih organizacijah (Stanojević, 2015, str. 409).

Danes se sindikati v Sloveniji soočajo z izrazitim upadanjem števila članov v svojih vrstah. Stanojević in Broder (2013, str. 303) sta mnenja, da so slednji v 90. letih po začetnih spremembah na političnem in gospodarskem prizorišču ter spremembah v sindikalnem organiziranju nasploh beležili relativno visoko raven sindikaliziranosti, ki je nato trajala približno desetletje. Za to obdobje je bila značilna tudi določena mera stabilnosti, ki je sledila sicer velikim spremembam v začetku 90. let. Nagel upad članstva se je začel približno v času, ko je Slovenija leta 2004 vstopila v polnopravno članstvo v EU (Stanojević & Broder, 2013, str. 303). Raziskave kažejo na to, da je v tem obdobju stopnja sindikaliziranosti padla za približno 10%, in sicer iz 40% na 30% (Stanojević & Broder, 2013, str. 303). Pri tem je sicer stopnja sindikaliziranosti v javnem sektorju ostala relativno stabilna in je celo v naraščanju. Na drugi strani pa je nasprotno stopnja sindikaliziranosti med delavci iz tradicionalnih industrijskih proizvodnih panog, med tako imenovanimi modrimi ovratniki v precejšnjem upadanju. Tako stopnja sindikaliziranosti v javnem sektorju ne more zadovoljivo premostiti razlike v izgubi članstva v sindikatih, ki izvira predvsem iz upada v industrijskih panogah (Stanojević & Broder, 2013, str. 303). Po nekaterih podatkih naj bi slovenski sindikati od leta 1991 naprej utrpeli zelo velik upad članstva, in sicer s skoraj 70% na vsega 26%, samo članstvo pa naj bi se vse bolj koncentriralo v velikih sindikalnih konfederacijah (Dernovšek, 2012). Podobni trendi so sicer prisotni tudi v številnih drugih evropskih državah.

### **3 VLOGA, POMEN IN ORGANIZIRANOST SINDIKATOV V SLOVENIJI**

#### **3.1 Prisotnost sindikatov v Sloveniji**

V Sloveniji je prisotnih kar nekaj sindikatov, ki zastopajo in predstavljajo interese delavcev iz različnih panog. Od tega je prisotnih 7 reprezentativnih konfederacij sindikatov ter še 28 sindikatov, ki so reprezentativni v določenih dejavnostih ali poklicih (Pernat Lesjak et al., 2010, str. 25). Z izjemo ZSSS je najvidnejših 6 sindikalnih konfederacij, ki so reprezentativne, predstavljenih v prilogi magistrskega dela. MDDSZ med drugim vodi tudi evidenco reprezentativnih sindikatov za zveze ali samostojne sindikate, reprezentativne po dejavnostih, poklicih in panogah. Teh je, poleg že omenjenih 7 sindikalnih konfederacij še 39, ki izpolnjujejo pogoje za reprezentativnost (Pernat Lesjak et al., 2010, str. 27).

Sindikalne centrale, ki jih je 7 po številu, so tako naslednje (MDDSZ, 2016b):

- Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost;
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije;
- Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM;
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije;
- Slovenska zveza sindikatov – Alternativa;
- Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost;
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Odločbe, ki zadevajo reprezentativnost sindikatov, izdaja MDDSZ, in sicer na podlagi ZrS ter dokazil in pogojev, ki jih morajo imeti posamezni sindikati, da dosežejo status reprezentativnosti (MDDSZ, 2016b).

V Sloveniji je delež delavcev, ki so včlanjeni v sindikate, nekje med 25% in 30% (Trade Unions, 2016). Reprezentativnih je 7 sindikalnih konfederacij, med njimi je po številu članstva največja ZSSS. Sindikalno prizorišče v slovenskem prostoru je precej razdrobljeno, velika pa je tudi tekmovalnost med posameznimi sindikati. Ocene o stopnji sindikaliziranosti v Sloveniji so sicer različne, predvsem so opazne razlike med ocenami neodvisnih organizacij na eni ter ocenami samih sindikatov na drugi strani. Primer slednjih je največji sindikat ZSSS, ki naj bi po svojih ocenah imel v svojih vrstah poleg delavcev in vključno brezposelnimi člani ter upokojenci približno 300 tisoč članov (Trade Unions, 2016). ZSSS ima 22 sindikatov članov, med katerimi je največji Sindikat kovinske in elektro industrije Slovenije s približno 35 tisoč člani (Trade Unions, 2016). Po podatkih je med leti 1991 in 2013 prišlo do znatnega upada v deležu članstva v sindikatih v Sloveniji, kar prikazujeta Tabela 1 in Tabela 2 (OECD, 2017).

Tabela 1: *Delež članstva v sindikatih v Sloveniji v letih 1991 in 2001*

| Leto                      | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Delež članstva v %</b> | 66,5 | 60,0 | 58,0 | 60,2 | 50,5 | 48,8 | 44,1 | 42,7 | 40,4 | 41,6 | 40,8 |

Vir: OECD, *Trade Union density: Slovenia, 2017*. Najdeno 7. avgusta 2017 na spletnem naslovu:  
[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)

Tabela 2: *Delež članstva v sindikatih v Sloveniji v letih 2002 in 2013*

| Leto                      | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Delež članstva v %</b> | 44,7 | 43,7 | 40,1 | 37,1 | 31,4 | 29,0 | 26,6 | 26,3 | 25,0 | 23,1 | 22,0 | 21,2 |

Vir: OECD, *Trade Union density: Slovenia, 2017*. Najdeno 7. avgusta 2017 na spletnem naslovu:  
[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)

ZSSS ima korenine in kontinuiteto iz sindikalnih struktur iz obdobja pred večjimi družbenimi in ekonomskimi spremembami v 90. letih pred osamosvojitvijo Slovenije. Po letu 1990 se je ZSSS soočila s konkurenco med novoustanovljenimi sindikati in sindikalnimi konfederacijami (Trade Unions, 2016). Konfederacija novih sindikatov Slovenije - Neodvisnost (v nadaljevanju KNSS - Neodvisnost) je bila ustanovljen leta 1990 kot opozicija ZSSS, Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM (v nadaljevanju Konfederacija PERGAM) in Konfederacija sindikatov 90 Slovenije pa sta se od ZSSS odcepili in postali samostojni (Trade Unions, 2016). Posledično se je vsak sindikat osredotočil na svoje področje delovanja. Kasneje je nastalo še nekaj samostojnih sindikalnih konfederacij – Slovenska zveza sindikatov Alternativa (v nadaljevanju Alternativa), ki je najprej predstavljala delavce iz transportnih panog znotraj KNSS - Neodvisnost, je nastala leta 1999 po izstopu iz slednje, ter Zveza delavskih sindikatov Slovenije - Solidarnost (v nadaljevanju Solidarnost), ki je nastala leta 2000. Te konfederacije so najmočnejše pri zastopanju delavcev iz tradicionalnih industrijskih in ostalih panog (Trade Unions, 2016).

Vseh 7 konfederacij sindikatov je načeloma prisotnih na državni ravni ter v številnih panogah in poklicih. Konfederacije sindikatov pa se med seboj precej razlikujejo v tem, v kakšnem obsegu so reprezentativne na ravni posamezne panoge oziroma segmenta gospodarstva (Trade Unions, 2016). V ZSSS je 19 sindikatov reprezentativnih in pokrivajo širok spekter panog, na drugi strani sta npr. Alternativa, ki je reprezentativna samo v

kopenskem transportu in vodnem prometu ali Solidarnost, ki je reprezentativna samo v proizvodnji motornih vozil, prikolic ter železniški infrastrukturi (Trade Unions, 2016). Obstaja tudi večje število ostalih neodvisnih sindikatov, ki so reprezentativni v določeni panogi ali poklicih (Trade Unions, 2016).

Vseh 7 konfederacij sindikatov je zastopanih tudi v ESS, ki je poleg predstavnikov sindikatov sestavljen še iz predstavnikov delodajalcev in države. Od sindikatov ima ZSSS v ESS dva sedeža, ostali sindikati pa po enega (Trade Unions, 2016). Med konfederacijami sindikatov je v preteklosti pogosto prihajalo do trenj. V letu 2006 so po 15 letih pogajanj med vsemi konfederacijami ter 17 avtonomnimi sindikati dosegli dogovor glede delitve sindikalnih sredstev in premoženja, ki je bilo pred letom 1990 v lasti tedaj edinega sindikata v državi (Trade Unions, 2016). Delavci javnega sektorja so večinoma organizirani zunaj teh konfederacij. Največji sindikati javnega sektorja so se leta 2006 združili v novoustanovljeno Konfederacijo sindikatov javnega sektorja Slovenije (v nadaljevanju KSJS), znotraj katere je največji Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (Trade Unions, 2016). V Sloveniji obstaja še več drugih avtonomnih sindikatov, večina sindikalnega članstva pa je koncentrirana v največjih sindikalnih zvezah, kot sta ZSSS in KSJS (Trade Unions, 2016).

Tudi številni drugi sindikati poleg samih sindikalnih central oziroma zvez so reprezentativni na ravni panog, dejavnosti in poklicev in jih kot take v evidencah vodi MDDSZ. Vključno s 7 sindikalnimi centralami jih je bilo v evidencah konec leta 2016 po številu 49, pri čemer so nekateri v družbi zelo dobro zastopani (MDDSZ, 2016b).

### **3.2 Ekonomsko-socialni svet (ESS)**

ESS je definiran kot tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ki ima namen obravnavati vprašanja in sprejemati ustrezne ukrepe na področju ekonomsko-socialne politike ter na ostalih področjih povezanih s tem (ESS, 2007). V ESS so v osnovi vsi trije partnerji, to so predstavniki delojemalcev, delodajalcev in vlade med seboj enakopravno zastopani. Pri tem vsak izmed njih imenuje v ESS svoje predstavnike, pri čemer ima lahko vsak izmed partnerjev največ 8 članov (ESS, 2007).

V ESS so tako zastopani predstavniki (ESS, 2007):

- države oziroma vlade;
- delojemalcev, ki jih imenujejo sindikalne zveze ali konfederacije, ki so reprezentativne na državni ravni, pri čemer ima vsaka izmed njih vsaj enega člana;
- delodajalcev, ki jih imenujejo združenja delodajalcev in zbornice, ki delujejo v Sloveniji.

Bolj natančno je ESS sestavljen iz (ESS, 2007):

Predstavnik Vlade Republike Slovenije:

- minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Predstavniki delodajalcev:

- Združenje delodajalcev Slovenije;
- Gospodarska zbornica Slovenije;
- Obrtna zbornica Slovenije;
- Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti;
- Trgovinska zbornica Slovenije.

Predstavniki delojemalcev:

- Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost;
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije;
- Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM;
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije;
- Slovenska zveza sindikatov – Alternativa;
- Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost;
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.

Področje delovanja, ki ga pokriva ESS, je spremljanje razmer na ekonomsko-socialnem področju, analiziranje razmer ter priprava predlogov in stališč v zvezi s tem (ESS, 2007). ESS igra tako pomembno vlogo pri pripravi ustrezne zakonodaje na tem področju, daje ustrezne pobude za morebitne spremembe, dopolnitve ali sprejem nove zakonodaje, če je to potrebno ter oblikuje stališča v zvezi z zakonodajo ter državnimi financami – proračunom (ESS, 2007). Vse predloge in stališča ESS posreduje Državnemu zboru, Državnemu svetu ter javnosti. Ko ESS sprejme kakšno odločitev s področja svojega delovanja, je le-ta zavezujoča za vse partnerje, ki so vključeni v ESS (ESS, 2007).

Temeljna področja delovanja ESS so med drugim (ESS, 2007):

- socialni sporazum;
- socialne pravice;
- področje zaposlovanja in delovnih razmerij;
- sistem kolektivnega dogovarjanja;
- področje cen in davkov;

- ekonomski sistem in ekonomska politika;
- pravna varnost;
- sodelovanje z mednarodnimi in evropskimi institucijami;
- soupravljanje delavcev;
- sindikalne pravice in svoboščine.

Glede na pravila delovanja (ESS, 2007) se ESS praviloma sestane na pobudo enega izmed socialnih partnerjev oziroma vsaj enkrat na mesec. Vse sklepe in odločitve, ki jih ta sprejme, se morajo sprejeti v soglasju z vsemi partnerji, v nasprotnem primeru se pogajanja nadaljujejo, dokler ni dosežen dogovor. Sama pogajanja lahko potekajo tudi med posameznimi člani enega izmed partnerjev, v primeru da ti niso zmožni doseči soglasja. Za vsa pogajanja za doseg soglasja je določen rok, v katerem morajo biti pogajanja zaključena. Velja pravilo, da ima vsak izmed partnerjev en glas pri glasovanju (ESS, 2007). ESS se pri svojem delovanju financira iz sredstev državnega proračuna, vsa pravila, ki zadevajo njegovo delovanje pa so objavljena v Uradnem listu Republike Slovenije (ESS, 2007).

### **3.3 Okviri delovanja sindikatov**

Sindikati delujejo predvsem v korist in interes delavcev, predvsem pa članov sindikata, v odnosu do ostalih deležnikov, kot so delodajalci in država. Pri tem si prizadevajo za ohranjanje, pridobivanje in vzdrževanje pravic delavcev in s tem posledično njihove gmotne blaginje. Če je potrebno, v ta namen organizirajo tudi stavke. Pri tem je v ospredju sodelovanje, doseganje dogovorov, enotnosti in težnja k čim večji organizacijski, finančni in drugačni neodvisnosti (KSS, 2017). Interese delavcev zastopajo v podjetjih in ustanovah, predvsem pa na ravneh od posameznika do ravni države ter pri tem članom sindikata nudijo pomoč tudi na nižjih nivojih. Med drugim si prizadevajo tudi za delovanje pravne države na področju delavskih vprašanj ter za ohranjanje in utrjevanje pridobljenih sindikalnih pravic (KSS, 2017). Navadno sindikati sodelujejo še z drugimi sindikati, tako v Sloveniji kot v Evropi in širše po svetu. Sindikati delujejo v smeri solidarnosti med člani sindikata, poleg tega pa še na področju izobraževanja, osveščanja in propagiranja sindikalne dejavnosti (KSS, 2017).

Primer dobrega delovanja pri usklajevanju z drugimi deležniki na ravni države je sodelovanje v ESS. Sindikati se pri pogajanjih za pravice delavcev lahko poslužujejo sredstev, kot so ustava, zakonodaja ter mednarodne konvencije in sporazumi, še širši okvir delovanja pa imajo reprezentativni sindikati, ki imajo tudi večji vpliv. Področje delovanja sindikatov je tako med drugim še področje zaposlovanja in brezposelnosti, pokojninskega in invalidskega zavarovanja, varnosti in zdravja pri delu in pravne varnosti delavcev (ZSSS – Podravje in Koroška, 2017). Sindikati delujejo med drugim še v sistemu pogajanj na ravni države in podjetij ter sodelujejo pri upravljanju in nadzoru. Imajo zelo pomembno

vlogo pri pogajanjih o zakonodaji na področju dela, plačni politiki in dogovorih o socialnih sporazumih in imajo posledično v odnosih z delodajalci in državo tudi relativno veliko moč in vpliv (Svetlik, 2009a, str. 78–79).

### **3.4 Vloga in pomen sindikatov danes**

Ob koncu 20. stoletja se zaradi vse večje globalizacije na trgu delovne sile delavsko oziroma sindikalno gibanje sooča z vse večjimi izzivi. Zaradi grožnje, da bo delavce predvsem v industrijsko razvitejših državah zamenjala cenejša delovna sila iz tretjih držav, se slabi tudi pogajalska moč sindikatov ter posledično moč kolektivnih pogajanj (Trade union, 2016). Kljub splošnemu trendu padanja moči delavskih oziroma sindikalnih gibanj v zadnjem obdobju pa so ta že od začetkov svojega delovanja stalno pridobivala na pomenu in s pridobivanjem zaupanja med delavci pustila močan pečat. Temeljna načela in prakse sindikalnega gibanja so na tak ali drugačen način danes vpeta v ekonomske sisteme večine sodobnih držav (Trade union, 2016). Kolektivna pogajanja so tako sčasoma postala temeljno orodje pri pogajanjih glede plač, pogojev za delavce in ostalih pomembnih zadevah, ki so povezane z zaščito položaja delavcev. Podobne načine so posledično prevzele tudi druge organizacije in združenja, ki se navadno ne prištevajo k sindikalnemu gibanju in delujejo izven njega (Trade union, 2016).

Kljub vsemu pa se sindikatom pogosto očita neprilagodljivost in nazadnjaški pogled na razmere v svetu. Pred časom se je pokazal določen razkorak med tem kar sindikati zagovarjajo ter samo realnostjo na trgu dela. Prizadevanjem vlade po reformah na trgu dela so že pred dobrim desetletjem najbolj nasprotovali sindikati, za katere se v očeh javnosti tudi danes pogosto zdi, da so v svojih prizadevanjih preveč togi, neprilagodljivi in v nekaterih pogledih preveč zaprti do realnih razmer v državi in na trgu dela. Sprememb si na eni strani večinoma želijo brezposelni in težje zaposljivi, ki med drugim tudi zaradi prizadevanj in vztrajanja sindikatov pri pridobljenih pravicah, kot so visoke izhodiščne in minimalne plače, zahteve glede odpuščanj, odpovednih rokov ter odpravnin, plačanega odmora za malico in podobno, nimajo večjih možnosti na trgu dela (Damijan & Polanec, 2005). Tako prizadevanja sindikatov, ki so sicer v veliki meri tudi upravičena in so posledica delavskega boja za pridobljene pravice, po drugi strani podpirajo in ohranjajo bolj nefleksibilen trg dela, saj je delovna sila predraga, trg dela manj učinkovit, delodajalci pa bolj previdni pri zaposlovanju (Damijan & Polanec, 2005). V takih razmerah nastaja razkorak na trgu dela med člani sindikatov in sindikalisti na eni ter ostalimi, kot so brezposelni, na drugi strani. Prvi so tako na nek način zaščiteni, drugi pa od tega zaradi samih razmer nimajo večjih koristi (Damijan & Polanec, 2005).

V nekaterih drugih evropskih državah, kjer so zahteve in dosežki sindikatov drugačni kot v Sloveniji, je opaziti manjšo stopnjo brezposelnosti (Damijan & Polanec, 2005). Posledično manjša togost na trgu dela tako odraža boljše možnosti za zaposljivost delavcev. V

primerjavi z nekaterimi državami v Evropi, so v Sloveniji te razlike občutne na področjih, kot so skrb za brezposelne, višina upokojitvene starosti, stroški odpuščanj in odpovedni roki ter obdavčitev dela, pri čemer so zaposleni v Sloveniji v slabšem položaju (Damijan & Polanec, 2005). Na drugi strani se zaradi razmer na trgu dela v Sloveniji delodajalci poslužujejo nekaterih drugih oblik dela, kot je študentsko delo, ki je bilo še do nedavnega zelo nizko obdavčeno in je še danes zelo uporabljana fleksibilna oblika dela (Damijan & Polanec, 2005). S tem pa je razkorak na trgu dela še večji, saj se delodajalci namesto rednih oblik zaposlitev raje poslužujejo drugih bolj fleksibilnih oblik dela. Ker se v takih razmerah pogosto zdi, da sindikati tak razkorak nehoti podpirajo v svojih, v nekaterih primerih tudi nerazumnih zahtevah, se pojavlja vprašanje, h kakšnemu cilju le-ti stremijo in ali so za vse ljudi dejansko res tako socialni, kot se zdi (Damijan & Polanec, 2005).

V Sloveniji je sicer članstvo v sindikatih precej upadlo od nastanka neodvisne Slovenije leta 1991 in velikih družbenih spremembah v 90. letih. Takrat je bilo včlanjenih v sindikalna združenja približno 60% vseh delavcev, kasneje pa se je ta delež zelo zmanjšal (Trade Unions, 2016). Na članstvu so izgubili predvsem sindikati v tradicionalnih panogah, nekje na stabilni ravni pa so ga obdržali v javnem sektorju (Trade Unions, 2016). V primerjavi med številom delodajalskih organizacij ter sindikalnih konfederacij v Sloveniji v obdobjih od leta 1997 do leta 1999 ter od leta 2011 do leta 2013 je razviden precejšen upad, pri čemer pa se je pri obeh znatno zmanjšal tudi delež članstva, kar je razvidno v Tabeli 3 in Tabeli 4 (Eurofound, 2015a, str. 68).

*Tabela 3: Primerjava števila delodajalskih organizacij in sindikalnih konfederacij v letih 1997–1999 in 2011–2013 v Sloveniji*

| Število delodajalskih organizacij |           | Število sindikalnih konfederacij |           |
|-----------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|
| 1997–1999                         | 2011–2013 | 1997–1999                        | 2011–2013 |
| 4                                 | 5         | 3                                | 7         |

*Vir: Eurofound 2015a, Collective bargaining in Europe in the 21st century, str. 68, tabela A2.*

*Tabela 4: Primerjava deleža članstva v delodajalskih in sindikalnih organizacijah v letih 1997–1999 in 2011–2013 v Sloveniji*

| Delež članstva v delodajalskih organizacijah v % |           | Delež članstva v sindikalnih organizacijah v % |           |
|--------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------|-----------|
| 1997–1999                                        | 2011–2013 | 1997–1999                                      | 2011–2013 |
| 100                                              | 55        | 44,1                                           | 24,4      |

*Vir: Eurofound 2015a, Collective bargaining in Europe in the 21st century, str. 67, tabela A1.*

Spremembe razmerja moči, rast števila majhnih podjetij in brezposelnost povečujeta izziv sindikatov, da lahko mobilizirajo vse manj delovne sile, ki se za stavke ne odloča več. Razlogi za to so med drugim v velikem tveganju, ki bi ga pomenila stavka ter razdrobljenost (Stanojević, 2001, str. 812). V današnjih razmerah v Sloveniji, kjer je med delavci vse manj članov sindikatov, se pojavlja tudi vprašanje, kako bi morale biti na ravni sistema poskrbljeno tudi za zastopanje in uveljavljanje interesov nesindikaliziranih delavcev, in ne samo tistih, ki so člani sindikatov (Gostiša, 2005, str. 19). Zakonodaja je namreč usmerjena tako, da so člani sindikatov oziroma sami sindikati zastopani v procesih urejanja delovnopravnih razmerij, položaj nesindikaliziranih delavcev pa hkrati ni urejen in so ti tako izločeni iz teh procesov (Gostiša, 2005, str. 19).

Vloga sindikatov danes je tako še vedno skrb in prizadevanje za pridobljene delavske pravice, ki so v splošnih ekonomsko-družbenih razmerah danes na preizkušnji. Po eni strani so sindikati za marsikoga togi in neprilagodljivi v današnjih razmerah, po drugi strani pa ostajajo eden izmed najpomembnejših dejavnikov pri pogajanjih in prizadevanjih za boljši in dostojen položaj delavcev. Njihov pomen tako kljub hitrim spremembam v svetu in upadanju števila članov ostaja velik in pomemben tudi za v prihodnje.

### **3.5 Sindikati in njihovi obeti za prihodnost**

Sindikati se soočajo z velikimi gospodarskimi ter družbeno-političnimi spremembami, ki potekajo v čedalje bolj globaliziranem svetu vse hitreje. Sindikati se bodo tako morali vse bolj prilagajati na hitre spremembe, pri tem pa ne pozabiti na bistvo svojega delovanja in poslanstva, to je delovanje v korist delavcev. Zdaj in verjetno tudi v prihodnje bodo delavci soočeni s krizami, nizkim plačilom za delo, hitrimi spremembami na vse bolj fleksibilnem trgu dela in negotovostjo na njem ter slabimi delodajalci (Pirc, 2014). Tudi sindikati se bodo morali ustrezno prilagoditi razmeram v določenih panogah in poklicih, kjer sindikati niso ustrezno zastopani oziroma le-teh sploh ni, poleg tega izziv predstavljajo tudi fleksibilne oblike dela ter migracije delovne sile v globaliziranem gospodarskem svetu (Pirc, 2014). Sindikati so tako soočeni tudi z izzivi na trgu dela, kjer so pritiski veliki, sami pa si ne morejo dovoliti prevelikega popuščanja pri vseh zahtevah, se pa bodo ti pritiski verjetno nadaljevali tudi v prihodnje (Pirc, 2014). V Sloveniji se pojavlja še vprašanje reprezentativnosti sindikatov v prihodnosti – ali sindikat, ki je reprezentativen, izgubi velik del članstva, še vedno ostane reprezentativen (Pirc, 2014).

Collins (2015) je mnenja, da se pojavlja problem, da nekateri sindikati ne vidijo več kot reprezentativne predstavnike delovne sile. Ker so najpomembnejši generator gospodarske rasti v današnjem gospodarstvu majhna podjetja, imajo sindikati težave s pridobivanjem članstva v njih in na ta trend bodo morali najti odgovor tudi v prihodnje (Collins, 2015). Včasih so imeli sindikati največjo podporo in članstvo v tradicionalnih industrijah, ki pa se, med drugim tudi zaradi vse večje avtomatizacije, krčijo. Morali bodo najti ustrezne

odgovore na naraščajočo ekonomijo tako imenovane digitalne dobe, kjer je veliko panog in načina dela še precej neznanih, da bodo lahko pridobili članstvo na svojo stran (Collins, 2015). Razlike na račun delovne sile so v porastu, zato so in bodo za zaščito delavskih interesov nujno potrebni preudarni in napredni sindikati. Tudi nezadovoljstvo velikega števila delavcev z delovnimi pogoji ostaja, tako da potreba po kolektivni zastopanosti delavcev s strani sindikatov ostaja (Collins, 2015). Namreč s sodelovanjem med delodajalcem in sindikatom bo lahko neko podjetje bolj uspešno, njihovi delavci pa posledično zadovoljni, kar potrjuje dejstvo, da je element sodelovanja boljši od elementa prisile (Collins, 2015). Navsezadnje sindikati ostajajo ene izmed tistih organizacij, ki imajo še vedno največje število prostovoljnega članstva v svojih vrstah (Collins, 2015).

Hyman (1999, str. 1–11) je mnenja, da se pojavlja tudi sprememba v odnosih med delodajalci, sindikati in delavci, kjer se predvsem vodstva nekaterih podjetij neposredno dogovarjajo s posameznimi delavci, s čemer so sindikati izločeni iz procesa. Nekateri sindikati se preveč zanašajo na že preživete strukture, ki so vključevale polno zaposlitev v dolgoročno relativno stabilnih razmerah. Danes namreč vse več prej atipičnih oblik dela postaja tipičnih – delo za krajši delovnik, zaposlitve za določen čas, agencijsko delo ter samozaposlitve in tudi sami delavci v povezavi s svojo zaposlitvijo postajajo vse bolj individualni (Hyman, 1999, str. 1–11). Za sindikate se sedaj postavlja vprašanje, ob vse večji diferenciaciji delavcev in poklicev ter vse bolj negotovih oblik zaposlitev, čigave interese sedaj dejansko predstavljajo ter kaj naj bo njihova glavna vsebina pogajanj (Hyman, 1999, str. 1–11). Izziv za sindikate tako postaja, kako v svoje vrste vključiti vse skupine (Hyman, 1999, str. 1–11).

Košak (2016) je mnenja, da so v izziv tudi predlagane spremembe zakonodaje v Sloveniji glede reprezentativnosti sindikatov in morebitno krčenje števila le-teh, denimo zaradi predlaganih visokih kriterijev in pogojev za pridobitev ali ohranitev statusa reprezentativnosti. Posledično bi manj sindikatov pomenilo manj enakovrednih partnerjev vladi in delodajalcem pri pomembnih vprašanjih na državni ravni. Spremenjena zakonodaja na tem področju bi pomenila, da bi določeno število sindikatov izgubilo ta pogajalski položaj, hkrati pa to za sindikate odpira nove priložnosti, saj bi se ti lahko začeli med seboj povezovati in ne drobiti, kot je trend sedaj, ter bi tako postali še močnejši (Košak, 2016). Združeni in močnejši sindikati pa v prihodnosti ne bi pomenili nekaj slabega, saj bi zaradi večje lastne moči lahko v socialnem dialogu z državo in delodajalci iztržili več. Trend drobljenja in razdruževanja sindikatov namreč slabi njihovo pogajalsko moč in vpliv tako do delodajalcev kot do države (Košak, 2016). Spremembe zakonodaje naj bi se nagibale v smer krepitve vpliva večjih sindikatov in konfederacij, kar bi vplivalo tudi na nasprotovanje med velikimi in manjšimi sindikati. Kljub trenjem med slednjimi pa so in bodo tudi v prihodnje problemi delavcev še vedno pereči. Sindikati se bodo morali še naprej soočati z upadom članstva v svojih vrstah in v tej smeri iskati rešitve. Vse večji je tudi razkorak med delavci zaposlenimi za nedoločen čas ter ostalimi, npr. prekarnimi

delavci (Košak, 2016). Prekarnost v podjetjih, kjer so taki delavci zaposleni, pomeni da so ti bolj prilagojeni in manj uporni do delodajalca, kar pa zavira oblikovanje kolektivnega duha in onemogoča manevrski prostor za sindikate (Košak, 2016). Problem za sindikate ostaja tudi organiziranost uporov na ravni podjetij ter oblikovanje razrednega gibanja pod vodstvom sindikatov (Košak, 2016).

## **4 KRATEK PREGLED ZGODOVINE STAVKOVNEGA GIBANJA**

### **4.1 Opredelitev stavke in njen namen**

Pojem stavke v osnovi opredeljuje konflikt, ki nastane med delavci in delodajalci. Slovar slovenskega knjižnega jezika pojem stavke opredeljuje kot »prenehanje dela za določen čas zaradi ekonomskih, političnih zahtev delavcev« (Stavka, 2016). Stavka je tudi skupno dejanje delavcev proti delodajalcem, ki je v prvi vrsti organizirano, njegov glavni namen pa je zagovarjanje pravic in interesov delojemalcev oziroma delavcev v pogajanjih z delodajalci (Kavčič & Lukan & Mesner Andolšek & Čibron, 1991, str. 37–38). Tudi sami vzroki za začetek stavk so zelo različni, od ekonomskih do političnih in drugih, že sam pojem stavke pa je zelo širok (Kavčič et al., 1991, str. 37–38). Stavka se pojmuje tudi kot skupna akcija posameznikov – delavcev, s posledično prekinitvijo dela, katerih namen je dosegati svoje skupne interese, navadno so to določene dobrine za vse sodelujoče (Kavčič et al., 1991, str. 37–38). Vsak posameznik namreč lahko običajno sam dosega svoje lastne interese, vendar vedno to ni mogoče. V teh primerih se bo le-ta povezal z drugimi v skupno kolektivno akcijo – stavko – in v sodelovanju z njimi lažje uresničil interes, ki bo koristil tako njemu osebno kot skupini. Sodelujoči posamezniki v stavki so torej individualni posamezniki, ki delujejo v skupnem interesu (Kavčič et al., 1991, str. 54–55). Delavci se sami po svoji volji lahko odločajo, ali bodo v stavki sodelovali ali ne. Stavka je lahko organizirana v določenem podjetju ali samo v njegovemu delu, pri delodajalcu, na področju panoge ali dejavnosti, lahko pa je organizirana tudi samo kot splošna stavka (Bohinc, 2000, str. 68).

Pravico do stavke določa tudi Ustava RS, ki v 77. členu določa pravico delavcev do stavke, pri čemer pa se lahko ta pravica zakonsko omeji v javno korist glede na dejavnost posamezne panoge ali podjetja (Ustava RS). Pri tem pa je pomembno upoštevati tudi pravico do svobodne gospodarske pobude in pravico do zasebne lastnine, ki pravici do stavke stojita nasproti. Mednarodne določbe in konvencije, kot so konvencije MOD in Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic opredeljujejo pravico do stavke kot izvedeno pravico, ki temelji na osnovnih človekovih pravicah (Hiršl, 2016, str. 29). Pri tem Evropska konvencija na določen način tudi omejuje pravico do tega v primerih, ko je ogroženo delovanje države na področju varnosti ali pa so ogrožene pravice in svoboščine ljudi (Hiršl, 2016, str. 29).

Zakon o stavki (Ur.l. SFRJ, št. 23/1991, v nadaljevanju ZStk) bolj podrobno določa pojem stavke, potek in pravico do stavke, katere zakonitost in pravica temelji na podlagi tega zakona. Med drugim določa kje se lahko stavka organizira, kdo sprejme sklepe o začetku stavke, stavkovni organ ter zahteve, ki jih delavci s tako obliko prekinitve dela želijo doseči. Po določilih zakona mora biti stavka pred začetkom napovedana, pred samim začetkom pa morajo vse vpletene strani skušati nastali spor rešiti sporazumno, da do stavke sploh ne bi prišlo. V reševanje med obe vpleteni strani se lahko vključijo tudi predstavniki sindikata ali katere druge organizacije ali predstavniki države. Po zakonu med stavko ne sme biti ogrožena varnost in zdravje ostalih ali premoženje, stavkajoči pa ne smejo drugim preprečevati dela, torej tistim, ki v stavki ne sodelujejo. Zakon vsebuje tudi določilo, kdaj oziroma na kakšen način se stavka tudi zaključi (ZStk). Stavka kot sredstvo je torej z zakonom dovoljena delavcem kot njihova pravica, s katero je lahko legitimno povzročena škoda delodajalcu v prizadevanju za njihove pravice, vendar je ta pravica omejena z ZStk (Hiršl, 2016, str. 29).

V ZStk je še poudarjeno, da udeležba delavcev v stavki po določilih tega zakona ne pomeni kršitve delovne obveznosti, da delavec zaradi udeležbe ne sme biti kaznovan ali celo odpuščen. Slednji lahko uveljavlja temeljne pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja, kar vključuje med drugim vrste nadomestila in pravice za čas trajanja stavke. V času stavke zakon določa, da delodajalec ne sme zaposlovati novih delavcev, ni mu dovoljeno onemogočati delavcem, da bi se udeležili stavke ter se ne sme posluževati skrajnih, npr. nasilnih ukrepov za končanje stavke. Po zakonu so za kršitve predpisane kazni, vse povezano s temi določili pa nadzoruje delovna inšpekcija. Posebna določila veljajo še za stavkajoče v tistih organizacijah, ki imajo oziroma izvajajo procese posebnega družbenega pomena (ZStk). Pred začetkom same stavke je sicer navadno treba upoštevati nekatera zakonska določila. Pravica do stavke in udeležba v njej je omogočena vsem delavcem, tudi tistim ki so zaposleni v javnih službah (Vodovnik, 1998, str. 27). Pravica do delavcev v javni službi je omejena z dodatnimi pogoji, pri tem pa ne sme biti ogroženo delovanje državnih organov ter izpolnjevanje mednarodnih obveznosti (Vodovnik, 2009, str. 78–79).

Hiršl (2016, str. 29) je mnenja, da se mora stavka kot orodje nanašati predvsem na uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic ter interesov iz dela. Stavka pomeni tudi drugačno obliko protesta in pritiska na delodajalca in družbo, saj obstajajo tudi druge oblike protestov, ki pa nimajo elementov stavke. Stavka namreč ni enaka protestu, saj mora med drugim izpolnjevati vse zahtevane pogoje, kot so materialni in formalni (Hiršl, 2016, str. 29). Stavka je sicer opredeljena kot pravica delavca kot posameznika, vendar se ta lahko izvaja le kolektivno, kar pomeni da stavke ne more izvesti posameznik, temveč zgolj skupina delavcev. Najpogosteje stavko organizira sindikat, organizacija stavke pa je izrecno prepovedana svetu delavcev (Hiršl, 2016, str. 31). Posebne pravice uživajo sindikalni zaupniki, predvsem varovani sindikalni zaupniki. V Sloveniji je stavkovna

ureditev precej naklonjena varovanju udeležencev in organizatorjem, seveda v primerih, da je stavka zakonita (Hiršl, 2016, str. 31).

Delavci, ki delujejo v stavki oziroma v situaciji, ki ima značilnosti le-te, morajo načeloma upoštevati splošna pravna načela, kot je splošno civilnopravno prepoved povzročanja škode tretjim osebam (Vodovnik, 1998, str. 27). V primeru, da bi delavci s stavko želeli doseči nek cilj v svojo korist, pri tem pa bi bile koristi za delavce v tem primeru večje od negativnih posledic te stavke, bi v tem primeru ravnali v nasprotju s tem načelom (Vodovnik, 1998, str. 27).

V teoriji so stavke lahko racionalne ali neracionalne. Delodajalci pa ne glede na to delavcem ali sindikatom prostovoljno bolj redko podarijo koncesije ali ugodijo njihovim zahtevam, razen če niso podvrženi pritiskom, kot so npr. stavke (Cohn, 1993, str. 2). Predstopnja od nekega organiziranega konflikta znotraj podjetja med delavci je neorganizirani konflikt, kot je upravičena ali neupravičena odsotnost z dela ali bolj izrazita fluktuacija delavcev v podjetju, kar pošilja močno sporočilo delodajalcem (Stanojević, 1996, str. 117). Ena izmed oblik je tudi sabotaža, ki pomeni uničevanje proizvodnih strojev ali izdelkov, pri čemer gre bolj za agresivno tehniko izražanja nezadovoljstva delavcev s položajem v podjetju (Stanojević, 1996, str. 117–118). Nasprotno pa pri organiziranem konfliktu delavci z organizacijo svojih akcij želijo doseči izboljšanje svojega položaja, ki je vir konflikta. Najpomembnejša oblika organiziranja je tako stavka, ko se delavci zavestno organizirajo in izpostavijo svoje zahteve za izboljšanje položaja (Stanojević, 1996, str. 118–119). Slednje pa ne vodi nujno do stavke v pravem pomenu besede, saj lahko situacija ostane na začetni ravni. Če se situacija zaostri, se v konflikt lahko vključijo tudi sindikati, kar privede nato do tako imenovane organizirane stavke (Stanojević, 1996, str. 118–119). Vmesna stopnja so posamezne skupine nezadovoljnih delavcev, ki izražajo svoje nezadovoljstvo in te v svojem trajanju navadno niso zelo dolge (Stanojević, 1996, str. 118–119). Zanimiva je teza, da je glavna značilnost stavke prenehanje delavcev z delom. Ostale oblike izražanja nezadovoljstva delavcev, pri katerih pa ob tem le-ti še naprej delajo oziroma izvajajo delovni proces, pa v teoriji niso stavke (Stanojević, 1996, str. 119).

Če delavci verjamejo v skupni uspeh delovanja zaradi nezadovoljstva, potem je možnost stavke bolj verjetna. So pa poskusi preprečevanja delavcem za možnost izražanja nezadovoljstva v konfliktu pogosto neuspešna, saj le-ta v tem primeru ni odpravljen oziroma so vzroki za nezadovoljstvo še vedno prisotni in konflikt se nato zgolj preoblikuje in izrazi v neki drugi obliki (Stanojević, 1996, str. 120–121). Vzroki za nezadovoljstvo delavcev so številni, od nezadovoljstva z višino plač, odpuščanj ter raznih drugih pričakovanj in zahtev, pri tem pa je najpogostejše v ospredju vprašanje plač in z njimi povezane zadeve (Stanojević, 1996, str. 122–123). Do konfliktov v podjetjih lahko prihaja zaradi več različnih vzrokov. Ti so lahko vpliv ključnih oseb v podjetjih s strani delojemalcev, ki spodbujajo konflikte v podjetju, nezadostna komunikacija med delavci in

vodilnimi v podjetju, vprašanje plač, različne strukture zaposlovanja in upadanja zaposlenosti v tradicionalnih industrijah, predvsem v razvitem svetu in podobno (Stanojević, 1996, str. 125–127).

## 4.2 Vrste stavk

Obstaja več vrst stavk, ki se glede na vzroke in samo vsebino delijo na več različnih vrst in so po definiciji (po Kavčič et al., 1991, str. 38–42) naslednje:

- zakonita stavka – ta pomeni stavko, ki je v okviru neke družbe dovoljena na podlagi sprejetih in uveljavljenih zakonov, ki urejajo to področje;
- nezakonita stavka – pomeni vse tiste oblike stavk, ki niso zakonite oziroma opredeljene z zakoni, in posledično niso dovoljene. Pri določenih poklicih je bolj striktno opredeljeno, da zaposlenim v teh poklicih ni dovoljeno stavkati, kot npr. policiji ali oboroženim silam;
- politična stavka – gre za stavko, ki ima namen dosežati politične cilje;
- stavke iz notranjeorganizacijskih razlogov – gre za stavke znotraj podjetij, ki izhajajo iz konflikta znotraj podjetja. Posebnost je pri večjih podjetjih, ki imajo podružnice, kjer se take stavke redko pojavijo pri vseh podružnicah istočasno;
- stavke iz zunanjeorganizacijskih razlogov – gre za stavke, ki se v nekem podjetju začnejo zaradi razlogov, ki imajo vir izven podjetja. Pri tem velja omeniti tako imenovano solidarnostno stavko, ki se v nekem podjetju začne z namenom solidarnosti s stavkajočimi delavci v nekem drugem podjetju;
- nacionalne in generalne stavke – gre za stavke, ki se odvijajo na ravni cele gospodarske panoge;
- opozorilne stavke – gre za stavke, s katerimi stavkajoči signalizirajo delodajalcem, da bodo začeli s stavko v primeru, če bodo izrabljena vsa druga sredstva za doseg dogovora;
- napovedane in nenapovedane stavke – napovedane stavke so navadno dogovorjene in sporočene vnaprej kdaj se bodo odvile, posledično so tako zakonite ter zmanjšujejo gospodarsko škodo, ki nastane zaradi prekinitve dela v nekem podjetju ali panogi. V nasprotju z napovedanimi pa nenapovedane stavke niso dogovorjene vnaprej, so nepričakovane ter dosežejo pogosto boljši učinek;
- sukcesivne stavke – to so stavke, ki se od časa do časa pojavljajo v nekem podjetju, pogosto zaradi podobnih in nerazrešenih razlogov;
- defenzivne ali obrambne stavke – pojem označuje stavke, ki se začnejo z namenom obrambe že pridobljenih pravic delavcev;
- divja stavka – ta oblika stavke ni zakonita, ima pa za seboj organizatorje, ki se zaradi posledic in sankcij take nedovoljene stavke ne želijo izpostavljati. Praviloma taka stavka ni organizirana s strani sindikatov;

- stavke z in brez obvezne predhodne procedure – v teh primerih, ko med pogajalskimi stranmi ni bilo možno najti ustrezne rešitve, je stavka dopustna kot oblika izražanja nezadovoljstva. Namesto slednje se rešitve pred tem poskušajo najti v različnih načinih in postopkih za zблиžanje in dogovor obeh strani, pri čemer so načini razreševanja pogosto določenih že s predpisi ali kolektivnimi pogodbami;
- stavke in izprtja – v nasprotju s stavko izraz izprtje označuje orodje, ki ga lahko uporabijo delodajalci v konfliktu z delavci. Gre torej za obraten proces, kjer delodajalec ali podjetje zaradi nezmožnosti dogovora z delavci in naraščajočega konflikta za določen čas ali stalno ustavi delovanje podjetja ali nekega proizvodnega obrata.

Stavka (po Kavčič et al., 1991, str. 41–42) tudi ni edini način delavcev za doseganje svojih zahtev pri delodajalcih. Obstaja več oblik, s katerimi delavci ustvarjajo pritisk na delodajalce, pri čemer se med drugim poslužujejo zasedbe delovnih mest in omejevanje izprtja s strani delodajalcev, dela z minimalnim učinkom in rezultati, namernega počasnega dela ali pretiranega izvajanja delovnih predpisov, s čemer začasno ohromijo delovni proces v podjetju.

### **4.3 Pregled zgodovine stavkovnega gibanja v Evropi in svetu**

Zametki stavk segajo že v antične čase, vendar se kot oblika protesta niso v večji meri uveljavile vse do 19. stoletja, ko so postale bolj pogoste z naraščajočo industrializacijo ter vse bolj številčno in nekvalificirano delovno silo (Hanagan, 2001). Stavka je tako praktično v vseh evropskih državah postala univerzalna oblika protesta delavcev, ne glede na to, kaj so ti v svojih v svojih zahtevah pričakovali (Hanagan, 2001).

Hanagan (2001) je mnenja, da so vzroki za pojav stavk v teoriji različni. Ena izmed teorij je ekonomski model, ki stavke tesno povezuje z gospodarskimi nihanji oziroma ekonomskimi cikli. V času gospodarskega razcveta so bili delavci bolj pripravljeni stavkati za npr. zvišanje plač, v času ko so bile v gospodarstvu razmere slabe in je bilo zaradi številčne brezposelnosti delodajalcem relativno lahko menjati in nadomeščati delavce z novimi, pa so bili delavci manj pripravljeni posluževati se stavk (Hanagan, 2001). Teorija ekonomskih ciklov sicer ne more pojasniti vseh vprašanj v zvezi s stavkami, saj ostaja vprašanje, zakaj so obstajale oziroma zakaj prihaja do razlik v nagnjenosti k stavkam na evropski in mednarodni ravni, ki so se izrazito povečale v 20. stoletju (Hanagan, 2001). Ker se stavke in njihovi načini tudi danes od države do države razlikujejo, so se posledično razvile tudi različne oblike industrijskih odnosov ter politični dejavniki, povezani z njimi (Hanagan, 2001).

Stanojević (1996, str. 132–133) je mnenja, da je po 2. svetovni vojni, nekje do 70. let 20. stoletja, v evropskem kontekstu stavk prihajalo do konfliktov, ki so se nato lahko hitro razširili na druga podjetja ali celo panoge, poleg konfliktov na nižjih ravneh ter na simbolični ravni. Nekako v 70. letih se je začel proces racionalizacije ter posledičnega odpuščanja in ustavitve rasti plač v državnem sektorju, kar je privedlo do nezadovoljstva in napetosti (Stanojević, 1996, str. 132–133). Do podobnih napetosti je prišlo tudi v gospodarstvu, ki pa so se po skoraj desetletju nekoliko umirile, k čemer so med drugim pripomogli tudi sindikati. Ti so se namreč zavedeli, da je uspeh podjetja na trgu dober tudi zanje in za delavce (Stanojević, 1996, str. 132–133).

#### **4.4 Pregled zgodovine stavkovnega gibanja v Sloveniji**

Na prelomu iz 70. v 80. leta, po spominih Franceta Tomšiča (Tomšič, 2010, str. 93), enega izmed voditeljev prve večje stavke v Sloveniji leta 1987 v Litostroju ter pobudnika neodvisnih sindikatov ter politične svobode, so v tedanji Jugoslaviji in Sloveniji pomenila leta vsesplošnega napredka in blaginje. Večina prebivalstva je bila zaposlena, nastajala so nova podjetja, ljudje so imeli večje možnosti pridobitve posojil in tudi rast plač je bila ugodna. Poleg tega se politika ni več v veliki meri vmešavala v vsakdanje dogajanje. Ugodna leta pa so kmalu prišla h koncu, ko so v letu 1984 v javnost prišli podatki, da se je imela tedanja Jugoslavija za splošno rast in blaginjo zahvaliti mednarodnim institucijam, kjer je po ugodnih pogojih dobivala posojila in je na dan prišla informacija o zelo veliki zadolženosti države (Tomšič, 2010, str. 93).

Konec 80. in na prelomu v 90. leta je v Sloveniji kot delu skupnega jugoslovanskega prostora začelo prihajati do bistvenih gospodarskih in družbenih sprememb. Tedanja jugoslovanska zvezna vlada je namreč začela z reformami v smeri tržnega gospodarstva, kar je imelo za posledico tudi večje gospodarske in socialne spremembe (Vrhovec, 2002, str. 4). Veliko podjetij se je znašlo v težkem položaju, mnoga so bila nelikvidna ali so morala v stečaj, naraščala je brezposelnost med prebivalstvom, v določenih slovenskih regijah je ta dosegala zelo visok delež. Zmanjševal se je tudi bruto družbeni proizvod, znižali so se tudi dohodki delavcev (Vrhovec, 2002, str. 4). Tudi prej ugodnih posojil državi ni bilo več. Slab gospodarski in socialni položaj države je bil povod za vse bolj številne stavke zaradi nezadovoljstva delavcev, tudi za že omenjeno eno prvih večjih stavk v Sloveniji leta 1987 v Litostroju (Tomšič, 2010, str. 143–144).

V tem času se je Slovenija že pripravljala na osamosvojitve od skupne jugoslovanske države. Začela se je sprejemati nova zakonodaja, ki pa je v marsičem precej posegala v obseg delavskih in socialnih pravic prebivalstva. Tedanji sindikati v Sloveniji so si prizadevali najti dialog s tedanjo vlado, vendar v marsičem niso bili uslišani. Kljub nestrinjanju sindikatov je bil sprejet program nove socialne ureditve, do trenj pa je prišlo tudi pri sprejemanju nove lastninske zakonodaje (Vrhovec, 2002, str. 4–5). S slednjo bi se

začelo vračati po 2. svetovni vojni nacionalizirano premoženje, vendar se glede načina sprejemanja in predlogov te zakonodaje sindikati ter slovenska skupščina niso mogli sporazumeti (Vrhovec, 2002, str. 4–5). Pereče vprašanje pri tem je bila tudi privatizacija podjetij v družbeni lasti, kjer so sindikati zahtevali bolj pravično tranzicijo v korist delavcev, saj da so navsezadnje slednji s svojim delom pomembno prispevali k rasti podjetij v preteklosti (Vrhovec, 2002, str. 4–7). Slabe razmere v gospodarstvu, stečaji podjetij in množična odpuščanja delavcev so delavce in sindikate spodbudile k organiziranju protestnih shodov, stavk, političnemu udejstvovanju ter podpori taki zakonodaji, ki bi zaščitila delovna mesta ter podjetja, tudi s posredovanjem države. Po koncu osamosvojitvene vojne, ki je prinesla tudi samostojno državo, so se ti procesi in prizadevanja še okrepili, v tem času pa je naraščala tudi moč in številčnost sindikatov (Vrhovec, 2002, str. 4–7).

Slovenija je v 90. letih 20. stoletja imela precej podobnih socialnih sporazumov, kot so jih poznali tudi v zahodnoevropskih državah (Horvat, 2011). V času sprememb na prehodu iz 80. let v 90. leta je bilo v Sloveniji glede na ostale države v tranziciji tudi relativno močno delavsko gibanje in izoblikovani sindikati. Slednji so si tako v začetku 90. let uspeli izboriti svoj položaj pri soustvarjanju socialnega dialoga ter zakonodaje in postali po začetnih trenjih enakovreden partner vladi (Horvat, 2011).

Stanojević (2001, str. 798–800) je mnenja, da se je ob relativno velikem številu stavk v Sloveniji v začetku 90. let njihovo število ob koncu tega desetletja hitro zmanjšalo. Sistematični pregledi stavk v obdobju pred letom 1990 so bili namreč redki, podatke so zbiral tedanje republiške zveze sindikatov, ki so bile v službi države. Sindikat ZSSS, ki je zbiral podatke, je v 90. letih imel v svojih vrstah več kot polovico delovne sile, ki je bila včlanjena v sindikate (2001, str. 798–800). Do večjega števila stavk v Sloveniji je v prišlo v obdobju 80. in 90. let, ko so bile precej pogoste, pred letom 1980 pa so bile stavke v Sloveniji in v tedanjem jugoslovanskem prostoru redke (Stanojević, 2001, str. 798–800).

Leta 1980 je bilo v Sloveniji po številu npr. 62 stavk, leta 1983 96, leta 1986 163 in leta 1989 že 232 (Stanojević, 2001, str. 800–801). Ob koncu 90. let je število stavk v Sloveniji upadlo. Večino stavk je tedaj organizirala ZSSS – po njihovih podatkih so tako v letu 1992 organizirali vseh 193 stavk, leta 1995 so jih od skupno 125 stavk organizirali 112 in leta 1997 88 od skupno 99 zabeleženih stavk (Stanojević, 2001, str. 800–801). Do kontrasta pride v obdobju med leti 1983 in 1997, ko je bila v tem času Slovenija po številu izvedenih stavk primerljiva s tistimi državami v Evropi, kjer se stavke pogosto pojavljajo. Kasneje, ob koncu tega obdobja pa je Slovenija postala podobna državam z majhnim številom stavk (Stanojević, 2001, str. 800–801).

Za začetek 90. let je značilno, da je bilo v stavkah v Sloveniji udeleženo razmeroma veliko število delavcev. Tako je bilo po podatkih leta 1992 povprečno število udeležencev stavk

372, leta 1994 189, leta 1996 288 in leta 2000 samo še 112 (Stanojević, 2001, str. 801–802). Tudi trajanje stavk je bilo po letu 1990 različno. Leta 1992 je bilo po podatkih dolžina stavk 2,6 dneva, leta 1994 5,5 dneva, leta 1996 4,0 in z letom 1998 je dosegla vrhunec s 6,6 dneva, medtem ko je bila v letu 2000 dolžina stavk le še 2,6 dneva (Stanojević, 2001, str. 801–802). Tudi obseg stavk se je v Sloveniji v 90. letih precej zmanjšal. Tako je bilo leta 1992 število izgubljenih dni v stavkah na 1000 prebivalcev 112, leta 1996 237 in leta 2000 le še 4,8 dneva (Stanojević, 2001, str. 801–802). Število stavk med leti 2003 in 2007 v Sloveniji pa je bilo v letu 2003 11, v letu 2004 15, v letu 2005 14, v letu 2006 7 in v letu 2007 1 (Eurofound, 2008, str. 10). Pri tem treba poudariti, da podatki izhajajo zgolj iz podatkov ZSSS, ki v Sloveniji sistematično zbira te podatke, ki pa ne zajemajo vsega pregleda (Eurofound, 2008, str. 7). Na 1000 delavcev je bilo v letu 2003 izgubljenih dni v stavki 20,8, leta 2004 samo 4,6, v letu 2005 45,4 in v letu 2006 5,2, kar nakazuje določena nihanja v številu po letih in je prikazano v Tabeli 5 (Eurofound, 2008, str. 12). Kasnejših podatkov, ki bi osvetljevali obravnavano problematiko pa žal nisem uspel najti. Raziskava Evropskega inštituta sindikatov (angl. *European trade union institute*) iz leta 2016 glede razpoložljivih podatkov namreč navaja, da za Slovenijo po letu 2007 ni zanesljivih podatkov o izgubljenih dneh v stavkah (ETUI, 2016).

*Tabela 5: Število izgubljenih dni v stavkah na 1000 delavcev v Sloveniji med leti 2003 in 2006*

| Leto                    | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------------------|------|------|------|------|
| Število izgubljenih dni | 20,8 | 4,6  | 45,4 | 5,2  |

*Vir: Eurofound 2008, Developments in industrial action 2003-2007, str. 12, tabela 4.*

Stanojević (2001, str. 803–805) je mnenja, da sta za Slovenijo značilni dve obdobji stavk. Od 60. let in do sredine 80. let so značilne kratkotrajne stavke z malo udeleženci, ki so bile obrambne narave zaradi slabšanja razmer delavcev kot posledica gospodarskih gibanj, usmerjene proti vodstvom podjetij. Pri tem so imeli v odnosu do stavkajočih sindikati precej pasivno vlogo in tudi stavke niso bile zadovoljivo organizirane. Poleg tega v tem obdobju stavke niso bile ne prepovedane, ne dovoljene. Stavkovne zahteve delavcev so bile v kontekstu sistema navadno hitro ugodene, saj so politične elite zaradi lastnega ugleda in interesov z ugoditvijo zahtev s tem med drugim pridobile politično podporo (Stanojević, 2001, str. 803–805). V 2. polovici 80. let so stavke postale bolj množične, tarča protestov pa niso bila več samo vodstva podjetij, temveč že tudi država. Država je tedaj imela močno vlogo v gospodarstvu, vendar so imela podjetja že veliko značilnosti tržno usmerjenih podjetij. Ker se je uspeh podjetij meril na trgu, je v primeru težav na slednjem pripeljalo tudi do težav podjetij in posledično se je poslabšal položaj njihovih delavcev (Stanojević, 2001, str. 805–807).

Stanojević (2001, str. 807–815) piše, da so bili v 2. polovici 90. let za stavke značilni konflikti v povezavi s privatizacijo podjetij in spremljajočimi zapleti, poleg tega pa še tekmovalnost in konkurenca med sindikati. Slednji so s stopnjevanjem svojih zahtev želeli pridobiti vpliv in naklonjenost delavcev. Poleg tega je v tem času prišlo do pomembne spremembe, in sicer so stavke postale legalizirane, drugačno vlogo so dobili tudi sindikati, ki so se začeli bolj aktivno vključevati v stavke in jih pomagali organizirati (2001, str. 807–815). V 90. letih je do stavk prihajalo predvsem v delovno intenzivnih panogah gospodarstva, kot so kovinska, elektro in tekstilna industrija, prišlo je tudi do pojava stavk v drugih sektorjih, kot sta storitveni in javni sektor (Stanojević, 2001, str. 807–815). Pri tem so se stavke po značilnosti spreminjale iz defenzivnih v ofenzivne – delavci so zahtevali več. Pomemben je bil tudi načelni umik države iz gospodarstva. Posledično je iz povezave med delavci, vodstvom podjetij in državo slednja izstopila, ostali so samo še delavci proti vodstvom podjetij, brez poseganja s strani države (Stanojević, 2001, str. 807–815). Same stavke so v spremenjenih razmerah imele tudi spremenjene učinke. Prišlo je tudi do pritiska na predstavnike države, država pa je imela sedaj novo vlogo – prestrukturiranje podjetij. Organiziranje večjih stavk sta vse bolj omejevala vse večja brezposelnost in rast števila manjših podjetij. Najpomembnejši dejavnik in spodbujevalnik stavk so tako postali sindikati (Stanojević, 2001, str. 807–815). V sindikalnem gibanju v Sloveniji je obstajala bolj skromna tradicija sindikatov, ki niso še imeli širokega zaupanja delavcev in niso bili vedno zmožni mobilizirati zelo velikih skupin delavcev. Same stavke so v nasprotju s tistimi delavci v dejavnostih z nizkimi plačami začeli organizirati tisti delavci, ki so zasedali relativno dobre položaje npr. v storitvenem sektorju in javni upravi in slednji so navadno s stavkovnimi zahtevami pridobili veliko pozornosti javnosti in medijev (Stanojević, 2001, str. 807–815). Tako se je povečala grožnja, da v primeru če država, omejena s proračunskimi sredstvi, ne ugotovi zahtevam, lahko pride do blokade struktur države in posledično celotne družbe. Tako je v grobem lahko razvidna šibka organizacija v gospodarstvu in bolj močna organizacija v javnem sektorju oziroma negospodarstvu (Stanojević, 2001, str. 807–815).

## **5 PREDSTAVITEV ZSSS KOT NAJBOLJ MNOŽIČNEGA SINDIKATA V SLOVENIJI**

### **5.1 Nastanek in razvoj ZSSS**

Spremembe v ureditvi delavske zakonodaje v 80. letih so omogočile začetek razvoja novih sindikalnih združenj in gibanj, ki so se na delavskem prizorišču postavile ob bok tedaj edinemu državnemu sindikatu (ZSSS, 2016a). Delavski pluralizem, ki je svoj vzpon doživel na prelomu iz 80. v 90. leta, je omogočil razvoj tudi ZSSS (ZSSS, 2016a). Sklep o ustanovitvi ZSSS je bil sprejet na prvem kongresu zveze, ki je bil 7. aprila 1990, kar pomeni tudi začetek delovanja ZSSS (ZSSS, 2016b, str. 1).

ZSSS je danes organizacija, ki temelji na prostovoljnem članstvu in demokraciji ter je kot taka neodvisna od politike, države in verskih skupnosti. V ZSSS je združenih 22 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev, njeno članstvo pa ocenjeno na približno 300 tisoč, kar daje sindikatu močan reprezentativni status (ZSSS, 2015). ZSSS zastopa člane iz zasebnega in javnega sektorja, ima velik vpliv na določanje vsebine kolektivnih pogodb, sodeluje v ESS ter usklajuje zakonodajo v dialogu skupaj z vlado in delodajalci (ZSSS, 2015). Cilje, za katere se sindikat zavzema, si prizadeva doseči s pogajanjem in dialogom, v skrajnih primerih pa tudi s stavkami in množičnimi manifestacijami. Člani sindikata imajo ugodnosti in možnosti posluževati se različnih oblik strokovne in pravne pomoči, ki jih sindikat nudi za člane v okviru članstva (ZSSS, 2015). ZSSS je tudi del Evropske konfederacije sindikatov, katere članica je od leta 1999 (ZSSS, 2015).

ZSSS sredstva za svoje delovanje pridobiva iz članarin svojih članov, projektov ter drugih prihodkov, presežki le-teh pa se uporabljajo za financiranje osnovne dejavnosti sindikata (ZSSS, 2016b, str. 6). ZSSS je organizacijsko razvejana tudi na regionalni ravni z območnimi organizacijami ter krajevnimi sindikalnimi pisarnami, kamor se lahko njeni člani obrnejo po pomoč. Sindikat je zastopan po svojih predstavnikih v Državnem svetu, Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije ter Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje (ZSSS, 2016c).

Področja, s katerimi se ukvarja in jih pokriva ZSSS so (ZSSS, 2016c):

- ekonomska in socialna politika;
- politika plač;
- sodelovanje delavcev pri upravljanju;
- zdravje in varnost pri delu ter pravna varnost;
- enake možnosti;
- sindikalno izobraževanje;
- mednarodna sfera;
- mladi.

Člani sindikata imajo možnost koriščenja ugodnosti s posebno kartico ugodnosti za bolj ugoden nakup storitev ali blaga. Sindikat ima tudi svoje glasilo, imenovano Delavska enotnost, ki ima svoje začetke že v letu 1942, od leta 1997 pa ima pristojnosti nad izdajanjem glasila ZSSS (ZSSS, 2016c). ZSSS ima svoje članstvo v številnih državnih in regionalnih sindikalnih združenjih ter na mednarodni ravni. Njeni predstavniki so prisotni tudi v številnih odborih in svetih na evropski ravni, kot so Evropski ekonomski in socialni odbor, Evropski socialni sklad ter programski svet, ki delujejo z namenom zaščite in izboljšanja položaja delavcev ter njihovih pogojev (ZSSS, 2016c). Sindikat z območnimi organizacijami in njihovim delovanjem pokriva vse slovenske regije (ZSSS, 2016c).

## 5.2 Sestava – člani ZSSS

ZSSS združuje 22 sindikatov iz vse Slovenije, ki izhajajo iz različnih sektorjev, ki se v grobem delijo na naslednje (ZSSS, 2016c):

- industrijski sindikati;
- sindikati javnega sektorja;
- sindikati storitvenih dejavnosti;
- sindikati javnega sektorja;
- drugi sindikati.

Industrijski sindikati so:

- Sindikat delavcev energetike Slovenije;
- Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije;
- Sindikat gozdarstva Slovenije;
- Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije;
- Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije;
- Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije;
- Sindikat lesarstva Slovenije;
- Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije.

Sindikati javnega sektorja so:

- Glosa – Sindikat kulture Slovenije;
- Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije;
- Sindikat državnih in družbenih organov Slovenije;
- Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije;
- Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije.

Sindikat storitvenih dejavnosti so:

- Sindikat finančnih organizacij Slovenije;
- Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije;
- Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije;
- Sindikat delavcev trgovine Slovenije;
- Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije;
- Sindikat obrtnih delavcev Slovenije.

Drugi sindikati so:

- Sindikat športnikov Slovenije;
- Sindikat upokojencev Slovenije;
- Svobodni sindikat Slovenije.

### **5.3 Vizija in poslanstvo ZSSS**

Načela ZSSS so med drugim prizadevanje za svobodo in demokracijo v Sloveniji in njeni ureditvi ter spoštovanje temeljnih človekovih in delavskih pravic, ki so zapisane v domači in mednarodni zakonodaji (ZSSS, 2016b, str. 2). Poleg tega ZSSS kot zveza spoštuje sestavo in delovanje sindikatov članov, statuti le-teh pa morajo biti v skladu s statutom zveze (ZSSS, 2016b, str. 2).

Cilji ZSSS so med drugim (ZSSS, 2016b, str. 2–3):

- predstavljati interese članov sindikatov;
- zavzemanje za svobodo in neodvisnost sindikatov;
- vsesplošni razvoj in napredek;
- spoštovanje človekovih pravic;
- enakopravnost in boj proti diskriminaciji;
- prizadevanje za mir in svobodo.

Cilji ZSSS so tudi blaginja za vse državljane, dostojne plače za delavce, solidarnost in socialna pravičnost, poudarek na kolektivnih pogodbah in socialni dialog (ZSSS, 2016c). Cilj je tudi, da bi organizacijska struktura ostala trdna in imela tako vpliv v dialogu z državo in institucijami (ZSSS, 2016c).

ZSSS pri svojem delovanju opravlja naloge na naslednjih področjih (ZSSS, 2016b, str. 3–4):

- zastopa in izvaja koordinacijo skupnih interesov v različnih vlogah in organih na ravni same organizacije, države ter na evropski in mednarodni ravni;
- področje delovnih razmerij, trga dela in socialne politike, kot je delovanje za boljšo ureditev trga dela, delovnih razmerij, spoštovanje zakonodaje in vpliv na sprejemanje takšnih zakonov, ki omogočajo boljši položaj delavcev in vseh prebivalcev na splošno;
- področje ekonomskega razvoja, in sicer delovanje v smeri večje vloge sindikatov in njihovih predstavnikov pri delovanju podjetij ter prizadevanje za razvoj gospodarstva in ustvarjanje delovnih mest;

- področje plač in ostalih prejemkov, in sicer v okviru pogajanj doseči pravično višino plač ter celovit plačni sistem v državi;
- varnost in zdravje pri delu, kar pomeni zavzemanje za ustrezne ukrepe glede zdravja in varstva pri delu ter učinkovit nadzor nad izvajanjem le-tega;
- področje pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, predvsem delovanje v smeri zagotavljanja dostopnih in kvalitetnih zdravstvenih storitev, uveljavljanja pravic ter ustreznih pogojev za upokojevanje;
- področje mednarodne politike, kot je delovanje in sodelovanje v evropskih in mednarodnih sindikalnih združenjih ter izmenjava izkušenj in informacij;
- področje organizacijske strukture sindikata, ki pomeni usklajevanje in prepoznavanje različnih interesov v sindikatu, skrb za zaupanje znotraj sindikata, zagotavljanje podpore in pravnega varstva, podpora sindikalnim bojem, posredovanje v morebitnih sporih ter podpora storitvam članom sindikata.

Še posebej se v okviru svojega delovanja in nalog ZSSS posveča mladim, starejšim, novim članom ter atipičnim oblikam dela (ZSSS, 2016b, str. 4).

## **6 PREDSTAVITEV NAJODMEVNEJŠIH STAVK V SLOVENIJI PO LETU 1990**

### **6.1 Metodologija raziskave**

Pri preučevanju pričujoče teme je bila uporabljena deskriptivna metoda dela, pri čemer so v poštev prišli razpoložljiva literatura in viri, ki so osvetlili okoliščine omenjene problematike. Ker v Sloveniji področje sistematičnega zbiranja podatkov kljub priporočilom resolucije MOD iz leta 1993 oziroma Mednarodne konference statistikov dela, ki državam priporoča sistematično zbiranje podatkov o stavkah ter drugih oblikah konfliktov na področju dela, ni še zadostno urejeno, sistematičnih podatkov o stavkovnem gibanju ter z njimi povezanih sindikalnih aktivnosti ni veliko (UMAR, 2004, str. 20-21). Potrebo po sistematičnem zbiranju podatkov na tem področju narekujejo navsezadnje tudi številne evropske institucije, ki se s to problematiko ukvarjajo. Tako v Sloveniji podatke v največji meri zbira ZSSS, vendar predvsem za stavke, ki jih organizira sindikat sam, problem ostaja pa tudi v tem, da se podatki o stavkah in vlogi sindikatov ne vodijo po enotnih kriterijih in merilih (UMAR, 2004, str. 20–21).

Za osvetlitev problematike sem vzel primer treh stavk, ki so se v samostojni Sloveniji zgodile v treh različnih obdobjih, v vseh pa je sodelovala ZSSS. Eni izmed glavnih kriterijev pri izbiri so bili vsebinska pomembnost stavkovnih zahtev in njihov odmev, množičnost udeležbe pri stavkah, udeležba ZSSS ter dostopnost virov in literature za obravnavano tematiko. Prva obravnavana stavka je iz leta 1992, ko je Slovenija kot država šele nastala in so bili gospodarski kazalci precej neugodni, za to obdobje pa so bile

značilne zelo pogoste stavke. Za to izrazito tranzicijsko obdobje je bila značilna tudi postopna vpeljava tržnih reform v državi, številna nerešena vprašanja iz obdobja prejšnje državne ureditve ter vzpostavljanje socialnega dialoga. V letu 1992 je to obdobje tranzicije, ki se je odražala v gospodarski krizi in veliki brezposelnosti, doseglo vrhunec, v tem času pa so bile tudi stavke najbolj pogoste in najbolj množične (Stanojević, 2001, str. 807). Obravnavana stavka v letu 1992 je bila precej odmevna in je zajela veliko število delavcev iz različnih panog. Slednja je dobila tudi veliko solidarnostne podpore, občutila jo je širša javnost in je imela velik vpliv na kasnejši epilog po zaključku stavke. V tej stavki se je tudi pokazala moč tedanjih sindikatov.

Druga obravnavana stavka iz leta 1996 je iz obdobja, ko je slovensko gospodarstvo že izšlo iz težkih razmer. V tem času se je že uveljavil socialni dialog na ravni države, pri katerem pa so na ravni kolektivnih pogodb predstavniki delodajalcev zahtevali spremembe. Enostranska odpoved splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo s strani GZS naj bi imela med drugim vzrok v prevelikih stroških dela v Sloveniji ter slabih gospodarskih kazalcih. Pri tem se je že pojavila razpoka v socialnem partnerstvu, saj nobena od strani ni hotela popustiti in posledica je bila napovedana stavka, ki se je je udeležilo veliko število delavcev. Le-ta je med drugim dobila tudi veliko solidarnostne podpore. Obravnavana stavka je pripomogla k dvigu samozavesti in solidarnosti med delavci, sami sindikati, ki so zahtevali preklic odpovedi in upoštevanje veljavnih kolektivnih pogodb, pa so pokazali, da se brez njihovega sodelovanja ne bodo sprejemale odločitve na področju kolektivnih pogodb.

V stavki iz leta 2004 so delavci in sindikati zaradi po njihovem mnenju dobrega gospodarskega stanja podjetij in države zahtevali višje plače, pogostost stavk pa je bila v tem obdobju že precej manjša kot v začetku 90. let. Delavci in sindikati so v tem času opozarjali na nizke plače delavcev kljub dobremu gospodarskemu stanju v državi in dobičkom podjetij. Cilj napovedane stavke je bilo zvišanje plač in pogajanja s predstavniki delodajalcev, kjer so se do tedaj neenotni sindikati poenotili v svojih zahtevah. Izvedena stavka je imela dobro udeležbo in je imela široko solidarnostno podporo. Sindikati so bili pri tem odločeni vztrajati pri svojih zahtevah, pri čemer so dobili tudi podporo tedanje vlade.

Ker razen literature in pregledov v okviru ZSSS nisem našel bolj konkretnega pregleda izbranih stavk, so mi v Inštitutu za novejšo zgodovino v Ljubljani prijazno odstopili čitalnico, kjer je na voljo časopisni arhiv iz vse Slovenije. Pri pregledu kronoloških zapisov iz tega obdobja sem za bolj objektivni pregled izbral tri največje časopise v Sloveniji – Delo, Dnevnik in Večer. S pregledom in primerjavo med različnimi časopisi in avtorji iz različnih časovnih obdobj, ki se nanašajo na izbrane stavke, mi je uspelo dobiti boljšo sliko in pregled nad obravnavano problematiko.

## **6.2 Izbor in pregled najodmevnejših stavk v Sloveniji po letu 1990**

### **6.2.1 Splošna opozorilna stavka 18. marca 1992**

Po osamosvojitvi Slovenije leta 1991 so kljub novi samostojni državi in spremenjenim družbenim razmeram še vedno obstajala številna nerešena vprašanja v zvezi z delavskimi in socialnimi razmerami. Delavci in sindikati so naleteli na nerazumevanje vladajoče politike, s katero niso mogli najti zadovoljivega dialoga na prehodu iz stare socialistične ureditve v novo tržno usmerjeno gospodarstvo (RTV SLO, 2017). Do stavke je prišlo tudi zaradi slabih gospodarskih razmer ob propadanju podjetij ter hitro naraščajoče brezposelnosti že od preloma iz 80. v 90. leta (RTV SLO, 2017). Ena od perečih tem v tistem času so bili tudi lastninski zakoni in z njimi povezanimi problemi delitve družbenega premoženja (Vrhovec, 2003, str. 9).

V tistem času je bila ena izmed perečih tem tudi Zakon o zamrznitvi plač, s katerim so bile plače v negotovih gospodarskih razmerah tistega časa zaradi večje stabilnosti vsaj začasno zamrznjene. Delavci so na eni strani pričakovali odpravo tega zakona, vendar je vlada pripravljala novo zamrznitev plač (Vrhovec, 2002, str. 25). Sindikati so bili pri tem mnjenja, da država ni pripravljena na iskanje primerne dogovora, kar je bil tudi eden izmed razlogov za pripravo na splošno opozorilno stavko. Sklep o razglasitvi splošne opozorilne stavke je bil sprejet za 18. marec 1992, kjer so bile opredeljene tudi stavkovne zahteve (Vrhovec, 2002, str. 25).

Predstavljene stavkovne zahteve (Vrhovec, 2002, str. 25) so bile:

- ukinitve zakona o plačah in dopustitev svobodnega urejanja trga plač, ki morajo biti stvar dogovora med sindikati in delodajalci;
- sprejetje zakona o kolektivnih pogodbah in zagotoviti pravno varstvo delavcev;
- nujnost sprejetja zakona, ki bi zagotavljal minimalne plače za delavce;
- da je vlada dolžna sama in skupaj z GZS sprejeti ustrezne ukrepe za izboljšanje gospodarskega in socialnega stanja v državi ter boljše pogoje za delavce.

V kolikor oblast ne bi bila pripravljena na dialog ter uresničila stavkovnih zahtev, so po opozorilni stavki napovedali še večji stavkovni val. ZSSS je te zahteve poslala tedanjemu izvršnemu svetu, skupščini Republike Slovenije, GZS ter ostalim institucijam, številni sindikati v Sloveniji, tudi ZSSS, pa so podpisali tudi skupno izjavo za javnost v zvezi z napovedano stavko (Vrhovec, 2002, str. 25–26). Podpisniki so se zavzeli za ustanovitev koordinacijskega telesa za izboljšanje gmotnega položaja delavcev ter med drugim za odpravo medsebojne tekmovalnosti med sindikati (Vrhovec, 2002, str. 25–26).

Organizacija splošne opozorilne stavke je bila velik organizacijski izziv, predvsem zato, ker naj bi zajela velik del delavcev v Sloveniji. V času priprav na stavko je slednja postala tudi predmet političnih debat in podpore, pri čemer so pretežno stranke z leve politične opcije stavko podpirale, stranke z desne politične opcije pa so ji nasprotovale (Vrhovec, 2002, str. 28–30). Nekateri predstavniki vlade so želeli sindikate odvrniti od napovedane stavke, vendar pri tem niso bili uspešni, nekateri so bili tudi mnenja, da so sindikalne zahteve preširoke in da se ne zavedajo posledic, ki bi ga za gospodarstvo imelo zvišanje plač delavcev. Na drugi strani so sindikati zavrnilo očitke, da gre pri organizaciji stavke za udar ali puč sindikatov (Gačič, 1992a, str. 1 in 3). Slednji naj bi namreč že dalj časa jasno izražali in stopnjevali svoje zahteve, za katere pa vlada ni imela posluha, prav tako pa ni imela posluha za ostala pereča vprašanja, kot je denacionalizacija, razvoj gospodarstva in zaježitev brezposelnosti (Gačič, 1992a, str. 1 in 3). Vlada ob napovedani stavki ni dala sindikatom po njihovem mnenju zadostnih in zadovoljivih odgovorov na njihove zahteve, zato so se ti odločili, da stavka bo. Sama stavka je pomenila tudi pritisk na vlado naj sprejme ustrezne ukrepe in reforme (Brezovnik, 1992a, str. 1).

Ob začetku stavke je bila izvedena tiskovna konferenca, kjer je bil sam začetek stavke in stavkovnih aktivnosti prepuščen posameznim sindikatom po dejavnostih. Različni sindikati so imeli svoja sredstva pripravljena za izvedbo stavke, kot na primer zapore cest, prekinitve oskrbe z elektriko, omejitev javnega prometa in podobno (Gačič, 1992a, str. 1 in 3). Veliko sindikatov pa naj bi izrazilo predvsem solidarnostno podporo sindikatom, ki v stavki bodo sodelovali (Gačič, 1992a, str. 1 in 3). Enotno je bilo sklenjeno, da bodo stavkovne aktivnosti v opozorilni stavki trajale skupno 2 uri (Vrhovec, 2002, str. 32).

Že pred začetkom stavke so nekateri sindikati, stranke in organizacije izrazile nasprotovanje le-tej, med sindikati sta bila to KNSS - Neodvisnost in Konfederacija PERGAM (Gačič, 1992b, str. 1 in 3). Slednja sta oznanila, da v stavki ne bosta sodelovala, kljub temu pa so izrazili svojo solidarnostno podporo in podporo stavkovnim zahtevam. V obeh sindikatih so sicer izrazili prepričanje, da gre pri napovedani stavki zgolj za merjenje moči tako imenovanega starega sindikata (Gačič, 1992b, str. 1 in 3). Pred začetkom stavke je tako prihajalo tudi do očitkov med samimi sindikati, predvsem na račun organizacije in pomena same stavke, pri čemer je bila najbolj na udaru kritik ZSSS. Slednja naj bi s samosvojimi potezami slabila sindikalni pluralizem, ki je bil še v povojih ter posledično slabila moč sindikatov, stavko pa naj bi usmerila proti vladi namesto proti predstavnikom kapitala (Brezovnik, 1992b, str. 1 in 4). Pred stavko so organizatorji zagotovili državljanom, da kljub stavki ne bodo prikrajšani za nujne storitve, kot so nujne zdravstvene storitve, dobava vode, telefonskih zvez in varstvo otrok. Vseeno pa so bile napovedi v tej smeri, da dan stavke ne bo minil brez zapletov (Gačič, 1992b, str. 1 in 3).

Za potek stavke so bile napovedane številne cestne zapore in ovire po Sloveniji. Ponekod so delavci z avtobusi in tovornjaki s počasno vožnjo ali delnimi zaporami ovirali promet v

nekaterih slovenskih mestih (Gačša, 1992c, str. 1 in 3). Drugod so za nekaj časa izklopili elektriko, delavci v trgovinskem sektorju so zaprli trgovine, številni so se odločili za solidarnostno podporo ali simbolično opozarjali na stavko. Na svoj način so bile stavkovne aktivnosti organizirane tudi v šolstvu - odpadle šolske ure, zdravstvu - samo nujni posegi, kulturi - kulturni molk, komunali - smetarji niso odvažali smeti, gradbeništvu - stavke na gradbiščih, v kmetijstvu in živilski industriji ter drugod. Ponekod delavci niso stavkali, denimo v panogah, kjer bi prekinitev delovnega procesa povzročila večjo gospodarsko škodo. Samo stavko je bilo sicer nekje moč občutiti bolj, drugod manj, v celoti pa naj bi splošna opozorilna stavka trajala najmanj 2 uri (Gačša, 1992c, str. 1 in 3).

Prebivalstvo je najbolj občutilo predvsem odklope električnega toka ter cestne zapore in ovire, teh pa npr. v Ljubljani ni bilo (Brezovnik, 1992c, str. 1 in 3). Vlada se kljub stavki ni odzvala na zahteve sindikatov, sindikati pa so dobili veliko splošne podpore glede stavke (Brezovnik, 1992c, str. 1 in 3). Povečini so v podjetjih delavci stavkali med sedmo in deveto uro zjutraj, sicer pa različno glede na dejavnost in del Slovenije. Stavka je v splošnem potekala mirno, ponekod je prišlo le do posameznih poskusov omejevanja stavke ali odvrčanja delavcev od udeležbe v stavki. Nekateri organizatorji so bili deležni tudi groženj po telefonu (Vrhovec, 2002, str. 33–35).

Veliko je bilo tudi zanimanje medijev za potek stavke, pri čemer so nekateri v njej tudi sodelovali s kulturnim molkom. Po koncu 1. splošne opozorilne stavke v samostojni Sloveniji je bila s strani stavkovnega koordinacijskega odbora organizirana tudi tiskovna konferenca, na kateri so ocenili, da je bila stavka uspešna in je dobila tudi veliko splošne podpore ljudi in podpore stavkovnim zahtevam (Vrhovec, 2002, str. 36). V stavki naj bi sodelovalo med 60% in 70% delavcev v Sloveniji, od tega 400 tisoč članov ZSSS, sama opozorilna stavka pa je trajala najmanj 2 uri (Gačša, 1992c, str. 1 in 3). Sindikat ZSSS je po stavki oznanil, da je bila stavka izvedena v skladu s stavkovnimi pravili in da so bile stavkovne zahteve upravičene (Gačša, 1992c, str. 1 in 3).

Dan po stavki je bila organizirana tiskovna konferenca predstavnikov vlade, katere predsednik je bil Lojze Peterle. Na njej so poudarili, da (Brezovnik, 1992d, str. 1 in 4):

- vlada ne nasprotuje delavskim prizadevanjem za izboljšanje njihovih razmer s stavko;
- vlada nasprotuje dejstvu, da sindikati pridobivajo politične točke in podporo na račun razmer, ki jih ni povzročila sedanja vlada;
- vlada ne bo pokrila škode, nastale s stavko ter bo sankcionirala tiste, ki so šli čez stavkovna pravila in zakonske omejitve.

Predstavljena so bila med drugim tudi dejanja in prizadevanja vlade za izboljšanje razmer, hkrati pa je bila izražena želja po enotnosti sindikatov, saj bi le z enotnimi sindikati lahko sklenili socialni sporazum (Slokar, 1992, str. 1–2). Predstavniki vlade so izrazili željo po

kompromisu glede politike plač, predvsem z dogovorom glede zjamčenih plač in drugih odprtih zadev ter sklepanju dogovorov s sindikati (Slokar, 1992, str. 1–2). Nekateri so bili mnenja, da so sindikati to stavko organizirali predvsem iz političnih in ne toliko gospodarskih motivov ter katere cilj je bil, da bi se pokazali kot enakopraven sogovornik vladi in se bolj vključili v razprave o gospodarskih in socialnih debatah v državi (Vrhovec, 2002, str. 37).

Dan po končani stavki je tako imenovani Zbor občin odpravil Zakon o zamrznitvi plač, ki je bil eden izmed osrednjih razlogov za stavko (Vrhovec, 2002, str. 38). V proračun je bila država primorana zagotoviti dodatna sredstva za tiste elemente v državi, ki urejajo položaj delavcev. Država se je odločila dvigniti mejo minimalne plače, in sicer na tedanjih 15.820 tolarjev, večji poudarek pa so dali tudi socialnemu položaju delavcev (Vrhovec, 2002, str. 38). Teden dni po stavki je slednjo analiziralo tudi vodstvo ZSSS in ocenilo, da je bila le-ta uspešna in da so dali vladi uspešno na znanje svoje zahteve, da pa bo potrebno na uresničenje teh še počakati. Uspešno so stavko izpeljali tudi posamezni delovni odbori. Posledica velike odmevnosti stavke v državi in javnosti je bila tudi njena politizacija, nekateri so stavki in njenim zahtevam nasprotovali in se celo počutili ogrožene (Vrhovec, 2002, str. 38).

Kot ena izmed večjih posledic stavke bi lahko šteli tudi odstop vlade Lojzeta Peterleta dober mesec dni po stavki, ta je sicer uradno odstopila zaradi razpada koalicije Demokratične opozicije Slovenije (Vrhovec, 2002, str. 39). Nova vlada, ki je nasledila prejšnjo in jo je vodil Janez Drnovšek, po mnenju sindikatov tudi ni imela večjega posluha za sindikate in delavce. Tudi s to vlado so se sindikati pogajali o temah lastninske zakonodaje, enostranske odpovedi splošne kolektivne pogodbe za negospodarstvo ter minimalnih plač ter denarnih nadomestil (Vrhovec, 2002, str. 39). Tudi po končani stavki je moralo miniti še nekaj časa, da je prišlo do ustaljenega procesa in vzpostavitve pravega socialnega dialoga, v tej stavki pa se je tudi pokazala moč tedanjih sindikatov (RTV SLO, 2017).

## **6.2.2 Splošna opozorilna stavka ob odpovedi splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo leta 1996**

V letu 1996 sta 18. septembra GZS in Združenje delodajalcev Slovenije obvestili javnost o odpovedi splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo in pripadajoče tarifne priloge, ob tem pa sta ti dve organizaciji pozvali še druge sorodne organizacije, da odpovedo še pogodbe za posamezne dejavnosti (Vrhovec, 2003, str. 21). Delodajalci so ob tem predstavili svojo, drugačno verzijo pogodbe, vendar je ta v primerjavi s prejšnjo predvidevala precej okrnjene pravice delavcev. Sindikat ZSSS je zato 25. septembra sklical izredno konferenco, na kateri so se izrekli proti predlagani novi pogodbi in pozvali GZS, naj prekliče odpoved kolektivne pogodbe (Vrhovec, 2003, str. 21). Zatem je bil organiziran

tudi shod pred stavbo GZS, kjer so protestniki protestirali proti odpovedi pogodbe in predlaganim novim ukrepom (Vrhovec, 2003, str. 21).

GZS naj bi kolektivno pogodbo razveljavila kot edino preostalo možnost, da bi se lahko začela pogajanja o novi splošni kolektivni pogodbi, in sicer z enoletno zamudo (Popit, 1996, str. 1). Predstavniki gospodarstva so se zato sestali s predstavniki vlade, saj so izrazili zaskrbljenost zaradi neugodnih gospodarskih nihanj in slabe gospodarske rasti ter posledično slabimi razmerami tako v gospodarstvu kot v slovenski družbi. Za slab položaj naj bi bila med drugim kriva tudi splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, ki naj bi z dodatnimi stroški dela še poslabševala položaj (Popit, 1996, str. 1). Zaradi tega je bilo ogroženih vse več podjetij, dosednji vladni ukrepi v tej smeri pa naj ne bi bili zadostni. Vlada je očitke gospodarstvenikov zavrnila, predsednik vlade pa je gospodarstvenikom celo odsvetoval odstop od kolektivne pogodbe (Popit, 1996, str. 1).

V ZSSS so z nenaklonjenostjo in ogorčenjem sprejeli odpoved kolektivne pogodbe s strani GZS. Po njihovem mnenju naj bi bil to korak stran od stabilnega socialnega partnerstva in so zato obsodili dejstvo, da gospodarstveniki le na ta način želijo pridobiti sindikate za pogajalsko mizo (Gačša, 1996a, str. 1). GZS naj bi si tako prizadevala za znižanje pravic delavcev na račun večje konkurenčnosti gospodarstva in višje plače za predstavnike kapitala. Nad odločitvijo GZS so bili presenečeni tudi v drugih sindikatih, denimo v KNSS - Neodvisnost, kjer prav tako niso prejeli uradnega sporočila o odstopu od kolektivne pogodbe (Gačša, 1996a, str. 1). Novi predlog kolektivne pogodbe s strani GZS je med drugim vseboval prenovo stroškov dela in na tej osnovi so želeli tudi začeti nova pogajanja s sindikati. Predsednik vlade je ob teh dogodkih poudaril, da si bo vlada prizadevala za dogovor med vsemi vpletenimi stranmi. Ob tem naj sicer tudi vlada ne bi dobila uradnega obvestila o nameri po odstopu GZS od pogodbe ali da bi se z njo o tem posvetovali, zato so odgovornost za nezadovoljstvo delavcev in sindikatov ter morebitne socialne nemire pripisali GZS (Gačša, 1996a, str. 1).

GZS zahtevam po preklicu odpovedi pogodbe ni popustila in je zavrnila zahteve sindikalnih predstavnikov. Zato je ZSSS 15. oktobra sklicala novo izredno konferenco in napovedala splošno opozorilno stavko kot odgovor in ob tem pozvala še druge reprezentativne sindikate, naj se vključijo v napovedano stavko (Vrhovec, 2003, str. 21). Ob tem so bile sprejete tudi stavkovne zahteve, ki so bile (Vrhovec, 2003, str. 21):

- naj GZS prekliče odpoved splošne in kolektivne pogodbe po panogah;
- naj se začnejo pogajanja na podlagi obstoječih kolektivnih pogodb, ki naj ostanejo veljavne do dosega sporazuma z obeh strani oziroma do izteka dotedanjega socialnega sporazuma – ta je imel veljavnost do 16. maja 1997;
- zahteva, da se socialni sporazuma dosledno izvajata;
- zahteva za izvajanje do tedaj sklenjenih kolektivnih pogodb in sporazumov;

- zahteva za prenehanje kršenja veljavnega socialnega sporazuma in kolektivnih pogodb.

V okviru ZSSS je bila izdana posebna številka glasila Delavska enotnost z objavljenim pozivom k stavki in predstavljenimi zahtevami ter predlog pogodbe s strani GZS, pred napovedano splošno stavko pa je sledil tudi ponoven protest pred poslopjem GZS (Vrhovec, 2003, str. 21). Kasnejša pogajanja, ki so jih imeli sindikalni predstavniki z delodajalskimi združenji, so se na koncu izkazala za neuspešna (Vrhovec, 2003, str. 21). Sodelovanje v stavki so napovedali v ZSSS ter Konfederaciji PERGAM, in sicer kot protest proti delodajalcem, ki so želeli na račun delavskih pravic izboljšati gospodarski položaj v državi (Ule, 1996a, str. 1 in 4). Napovedali so tudi, da se bodo stavki solidarnostno pridružili tudi člani drugih sindikatov ter ostali nasprotniki omejevanja sredstev za delavce. Sama dvournna stavka pa naj bi bila organizirana kot protestni zbori delavcev ter znotraj podjetij (Ule, 1996a, str. 1 in 4).

V splošni opozorilni stavki, ki je bila organizirana 24. oktobra 1996, naj bi sodelovalo približno 250 tisoč delavcev iz gospodarstva, solidarnostno pa jih je podprlo tudi veliko število drugih delavcev (Ule, 1996b, str. 1 in 5). V stavki so delavci prekinili delo in zaustavili stroje ter se pridružili stavkovnim aktivnostim (Ule, 1996b, str. 1 in 5). V nekaterih podjetjih je v času stavke prišlo do konfliktov med stavkovnimi odbori in vodstvi podjetij, ki je ponekod želelo bodisi preprečiti stavko bodisi zahtevalo seznam vseh stavkajočih delavcev ali pa jim grozilo z neplačano stavko (Ivačič, 1996a, str. 2).

Sindikati so stavko ocenili kot uspešno, bili pa so deležni številnih kritik s strani delodajalskih združenj, da je bila stavka nelegitimna. Delodajalci in v GZS so po končani stavki ocenili, da je stavkalo zgolj 20% delavcev v gospodarstvu ter poudarili, da splošna kolektivna pogodba še velja do konca leta 1996 in njen tarifni delo do konca marca, ter da so od sedanje kolektivne pogodbe odstopili na povsem legalen način (Ule, 1996b, str. 1 in 5). Dodali so še, da sindikati niso pripravljeni na pogajanja ter da s samo stavko ter stavkovnimi zahtevami ne prikazujejo realne slike ter s tem izkazujejo nepoznavanje kritičnih razmer v slovenskem gospodarstvu. Stavka pa je pripomogla k dvigu samozavesti med delavci in sindikati ter pokazala solidarnost med njimi. Sindikati so sedaj bili pripravljeni na nova pogajanja z delodajalci o novih kolektivnih pogodbah po panogah (Ule, 1996b, str. 1 in 5). Namen stavke je bilo predvsem opozorilo delodajalcem in delodajalskim združenjem, naj na drugačen način najdejo rešitev za razbremenitev gospodarstva, saj sindikati njihovih dotedanjih predlogov niso bili pripravljeni sprejeti (Ule, 1996b, str. 1 in 5). Sindikati pa so delodajalce s stavko še pozvali, naj prekličejo svoj odstop od splošne kolektivne pogodbe (Gačša, 1996b, str. 1).

### **6.2.3 Enourna splošna opozorilna stavka 25. februarja 2004**

Leta 2004 je prihajalo do trenj in posledične napovedi stavke predvsem zaradi prizadevanj delavcev in sindikatov po zvišanju plač. Stavko so napovedali v sindikatu ZSSS, slednjo pa so zatem podprli tudi drugi sindikati, kot sta Konfederacija PERGAM in KNSS - Neodvisnost (Ivačič, 2004a, str. 4). V njih so ob tem opozorili na zelo nizke plače v določenih tarifnih razredih ter na povečano brezposelnost v zadnjih mesecih. Ob tej priložnosti so pozvali, da bi sindikati enotno nastopili v pogajanjih z delodajalci ter podprli pogajanja o kolektivnih pogodbah po dejavnostih na osnovi splošne kolektivne pogodbe (Ivačič, 2004a, str. 4). V tem času je bilo pereče vprašanje glede dogovora o plačni politiki in usklajevanju plač, v pogajanjih med predstavniki sindikatov in delodajalcev pa ti niso mogli doseči pravega dogovora. Nekateri sindikati so se zavzeli za splošen dvig plač ter uskladitev izhodiščnih in minimalnih plač (Ivačič, 2004a, str. 4).

ZSSS kot pobudnik stavke pa naj ne bi povabila zraven še drugih sindikatov, ki so sicer stavko in njene zahteve podpirali ter so ob tem pozvali tudi svoje člane, naj se pridružijo stavki (Lorenčič, 2004a, str. 3). Zahteve po zvišanju minimalne plače naj bi bila po mnenju nekaterih predstavnikov sindikatov upravičene, na kar pa niso mogli pristati predstavniki delodajalcev. Pojavile so se tudi kritike na račun države, da je slednja po vstopu v EU poskrbela le za javni sektor, ne pa tudi za gospodarskega. Pri nekaterih predstavnikih sindikatov se je pojavila tudi bojazen, da sedanji socialni sporazum ni več ustrezen, sindikati pa da nastopajo preveč neenotno in nepovezano ter da so hkrati premalo kadrovsko usposobljeni (Lorenčič, 2004a, str. 3). Ključna naj bi bila posledično enotnost sindikatov v teh vprašanjih (Lorenčič, 2004a, str. 3). Delodajalci si po mnenju nekaterih predstavnikov sindikatov ne bi smeli delati utvar, da usklajevanje plač z rastjo življenjskih potrebščin pomeni višanje plač. Ob vstopu na trg EU naj država tudi ne bi ustrezno poskrbela za presežne delavce, problem pa je predstavljala tudi obdavčitev njihovih odpravnin (Gačša, 2004a, str. 2).

Stavko je za 25. februar napovedalo 7 industrijskih sindikatov članov ZSSS, ki so napovedali enourno prekinitev dela in ocenili, da se bo stavke udeležilo med 100 tisoč in 150 tisoč delavcev (Lorenčič, 2004b, str. 2). Cilj stavke je bilo zvišanje delavskih plač, še posebej tistih najnižjih in slabo plačanih, zaradi dosedanje neenotnosti sindikatov glede predlogov in načinov zvišanja plač pa so se v tem trenutku poenotili v zahtevi po takojšnjem začetku pogajanj o tem vprašanju. Sindikati so očitali delodajalcem, da ti že dve leti odlašajo s pogajanjimi o kolektivnih pogodbah in da so jih k le-tem neuspešno pozivali (Lorenčič, 2004b, str. 2). Sindikati so tudi pozvali delavce naj ne sklepajo individualnih socialnih sporazumov na ravni podjetij. Sami delodajalci pa so ob napovedani stavki opozorili, da le-ta ne bo plačana (Lorenčič, 2004b, str. 2). Sindikati so poudarili tudi, da navedbe delodajalcev, da plače realno rastejo, ne držijo, saj naj bi

prekomerno rasle le visoke plače. S strani delodajalcev pa naj bi bile kršene tudi delavske pravice, predvsem s kršenjem kolektivnih pogodb (Gačša, 2004b, str. 1 in 2).

Enourno opozorilno stavko 26. februarja, ki se je je udeležilo približno 120 tisoč delavcev v industriji, so sindikati ocenili kot uspešno (Ivačič, 2004b, str. 1). Opozorilo stavke je bilo spraviti delodajalce za pogajalsko mizo z namenom pogajanj o spremembi kolektivnih pogodb po dejavnosti z namenom zvišanja plač. Sindikati so delodajalcem postavili rok enega meseca, da se odzovejo na njihove zahteve, v primeru da se ti ne bi odzvali, bi stopnjevali pritisk in stavkovne aktivnosti razširili iz industrije tudi na druge dele slovenskega gospodarstva (Ivačič, 2004b, str. 1). Vlada je ob tem podprla sindikalne predloge za zvišanje plač in napovedala ukrepe za njihovo davčno razbremenitev (Ivačič, 2004b, str. 1).

Da je bila med stavko povzročena gospodarska škoda, so ugotavljali tako delodajalci kot sindikati, pri čemer so slednji zavrnili materialno odgovornost in se sklicevali na zakonitost stavke (Gačša, 2004c, str. 2). Nekateri delodajalci so sicer napovedali, da bodo delavcem za izgubljeno uro pri stavki tudi plačali eno uro manj dela. V Združenju delodajalcev Slovenije pa so zahtevali takojšen sklic ESS, da bi razpravljali o sindikalnih zahtevah (Gačša, 2004c, str. 2). Stavki naj bi se po mnenju sindikatov pridružila večina delavcev iz industrije, solidarnostno pa so se jim pridružili ali jim izrazili podporo še nečlani sindikatov, člani drugih sindikalnih organizacij ter številne sindikalne organizacije iz vse Evrope (Ivačič, 2004c, str. 13). Sindikati so pozvali delodajalce, naj ne gledajo samo na dobiček, v sindikatu ZSSS pa so napovedali, da si bodo z vsemi sredstvi prizadevali za spoštovanje sklenjenih kolektivnih pogodb ter za pogajanja z delodajalci. Delodajalci so na drugi strani napovedali, da nastalih stroškov zaradi stavke ne bodo nosili oni in da bodo za povzročeno škodo podali pritožbe na pristojno sodišče (Ivačič, 2004c, str. 13). Sindikati so s to stavko pokazali odločnost, da morajo vztrajati pri svojih zahtevah in se zavzeti za izboljšanje položaja delavcev, saj brez zadovoljnih delavcev in socialnega miru napredek države ni mogoč (Ivačič, 2004c, str. 13).

### **6.3 Primerjava in skupne značilnosti izbranih stavk v Sloveniji po letu 1990**

Vse tri primerjane stavke imajo določene skupne lastnosti in značilnosti. Prva izmed značilnosti je množičnost udeležbe delavcev v primerjanih stavkah. Le-ta sicer od obdobja prve obravnavane stavke leta 1992, ko je bila udeležba najštevilnejša, do leta 2004 precej upade. Tako je bilo leta 1992 po podatkih udeleženi v stavki kar med 60% in 70% delavcev v Sloveniji, v kasnejših stavkah pa je ta odstotek upadel. Druga značilnost vseh treh stavk je sama prekinitev dela, pri čemer je bila ta leta 1992 daljša kot v letih 1996 in 2004. Pri vseh je bil prisoten konflikt med delavci oziroma sindikati na eni ter delodajalci in državo na drugi strani, pri čemer je bil v stavki leta 1992 bolj prisoten konflikt z državo,

pri ostalih dveh stavkah v letih 1996 in 2004 pa s predstavniki delodajalcev. V vseh primerih dogovor med vsemi deležniki ni bil mogoč in je bila zato uporabljena stavka kot orodje sindikalnega boja. Skupna značilnost vseh stavk je med drugim tudi na splošno boj za delavske pravice in sodelovanje sindikatov pri tem, pri čemer je ZSSS sodelovala v vseh treh stavkah. Pri nekaterih stavkah so sindikati nastopili bolj složno in z enotnimi stališči, v drugih pa to sodelovanje ni bilo prisotno. V vseh treh primerih se je pokazala tudi velika solidarnost in podpora stavkajočim delavcem. Delavci oziroma sindikati so pri vseh stavkah opozorili nase, na svoje pravice ter v vseh primerih tudi nekaj dosegli, in sicer vsaj to, da so prisilili nasprotno stran v pogovore in pogajanja.

## **7 RAZISKAVA O VLOGI SINDIKATOV IN EKONOMSKIH UČINKIH STAVK**

### **7.1 Metodologija**

Pri analizi vloge sindikatov je bil uporabljen vprašalnik med predstavniki sindikatov, člani sindikatov in delavskimi zaupniki. Največji delež mnenj predstavnikov sindikatov je iz vrst članov sindikata ZSSS, ki znaša 55%. Zbrana mnenja predstavnikov so analizirana in predstavljena v nadaljevanju.

Sestavljen vprašalnik je bil v prvi vrsti namenjen predstavnikom sindikatov, članom sindikatov in delavskim zaupnikom. Po svoji vsebini je bil zastavljen tako, da bi zajel čim širši izbor vprašanj za ciljno skupino, in sicer v prvem sklopu od splošnih vprašanj glede sindikatov in njihove prisotnosti, vlogi na področju delavskih vprašanj ter njihovi prihodnosti do bolj konkretnih vprašanj v povezavi s sindikati, katerih člani so bili anketiranci. V drugem sklopu sem se z vprašanji dotaknil tematike stavk, njihovega splošnega pomena, o uspešnosti in pomenu le-teh ter navsezadnje, ali je sindikat oziroma sindikalna konfederacija, katere člani so, že kdaj sodelovala v stavkah in bila pri tem uspešna. Ker pri tematiki stavk nisem pričakoval, da bodo sodelujoči konkretno poznali posamezne stavke od leta 1990 naprej, obravnavane v nalogi, sem vprašanje zastavil bolj splošno in sicer predvsem glede odmevnosti samih stavk in njihovega pomena. Pri tem sem se poskusil držati priporočil za pripravo in izvedbo takega vprašalnika. Kljub dejstvu, da je bila ciljna skupina bolj omejena, saj je vključevala predvsem zgoraj navedene anketirance iz vrst sindikatov in sindikalnih zvez, sem bil pozitivno presenečen nad odzivom, predvsem v odgovorih, kjer so udeleženci sami lahko napisali svoje mnenje.

Ciljna skupina je bila izbrana na podlagi dostopnih podatkov o sindikatih, ki so prisotni v Sloveniji. Odločil sem se za izvedbo s spletnim vprašalnikom, kjer bi lažje nagovoril širšo ciljno skupino in dobil širši nabor odgovorov. Vprašalnik z uvodnim nagovorom in predstavitvijo je bil posredovan na elektronske naslove sindikatov oziroma sindikalnih zvez in central s prošnjo, če lahko vprašalnik posredujejo naprej svojim sodelavcem v

izpolnitev. Udeleženci so odgovore izpolnjevali v spletnem orodju, kjer so imeli možnost odgovarjati in opredeliti svoje mnenje. Deskriptivna statistika na podlagi odgovorov se nahaja v prilogi 1.

## **7.2 Rezultati raziskave o vlogi sindikatov**

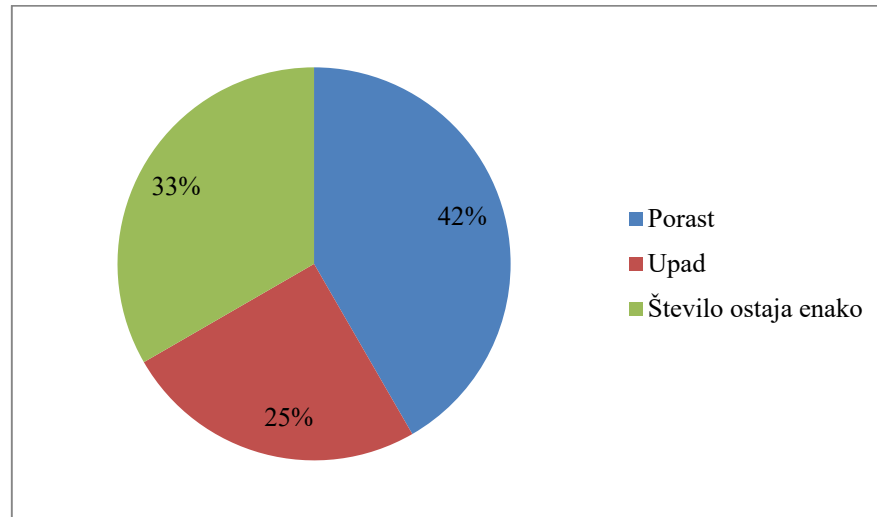
V veliki večini so vsi udeleženci mnenja, da je prisotnost sindikatov na področju trga dela pomembna. Velik del udeležencev je tudi mnenja, da je ta prisotnost na lestvici od 1 do 5 zelo pomembna ali pomembna, torej večina predstavnikov sindikata meni, da sindikati imajo pomembno vlogo v današnji družbi in gospodarstvu. Večinsko mnenje predstavnikov sindikatov nakazuje razloge za pomembno vlogo sindikatov dejavnosti v tem, da so kot predstavniki delavcev zdrava protiutež delodajalcem oziroma kapitalu ter s svojim delovanjem pri regulaciji trga dela pomembno prispevajo k ravnovesju med delavci in delodajalci. Njihova vloga je pomembna predvsem zaradi urejanja delovnopравnih in socialnih razmerij v kolektivnih pogodbah, ki predstavljajo nadgradnjo pravic iz ZDR-1 in ostalih zakonov na področju temeljne delovnopравne in socialne zakonodaje.

Drugačna in po mnenju nekaterih manj pomembna je vloga samih sindikalnih central oziroma zvez. Slednje naj bi bile namreč preveč vpletene v politiko in podrejene interesom političnih strank, ter tako zaradi različnih interesov podpirajo danes že preživete ideje, neskladne z liberalnimi načeli prostega trga in posledično zavirajo napredek na tem področju. Nekateri so mnenja, da so sindikati edini, ki v zadostni meri zagovarjajo in skrbijo za delavske pravice. V primeru, da sindikati ne bi bili v zadostni meri prisotni na področju urejanja trga dela, bi bile pravice delavcev precej bolj okrnjene, prejemki iz dela bi bili nižji ali pa teh pravic sploh ne bi bilo. V današnjem gospodarstvu je moč kapitala namreč precej velika, in ji je, po mnenju nekaterih, težko kljubovati. Sama vloga sindikata naj bi bila pomembna tudi v organiziranem načinu nastopa proti delodajalcem in državi. Samo sindikati pa lahko sklepajo kolektivne pogodbe na različnih nivojih.

Pomen sindikatov je tudi v tem, da si prizadevajo za spoštovanje zakonodaje s strani delodajalcev ter da delavcem nudijo podporo in pomoč v odnosu do le-teh. Delavci namreč v odnosu do delodajalcev nimajo zadostne moči in orodij, kot jih ima sindikat, ki delavce zastopa. Številni predstavniki sindikatov so tudi mnenja, da so v splošnem pravice delavcem omejevalne in kratene v korist delodajalcev oziroma kapitala ter da so sindikati na tem področju še edini, ki imajo zadostno moč za zagovarjanje pravic, doseganje ciljev ter zadostno akcijsko moč za spremembe na tem področju. Delavske pravice naj bi bile namreč vse bolj okrnjene, vse bolj naj bi se po mnenju nekaterih krčile tudi njihove bonitete. Vloga sindikatov naj bi bila pomembna tudi zato, ker imajo le povezani delavci zadostno moč za doseganje svojih pravic. Predstavnike kapitala in delodajalce naj bi namreč bolj kot moč argumentov prepričal argument moči. Vloga sindikatov je tudi sodelovanje pri samem oblikovanju delovnopравne in socialne zakonodaje na ravni države.

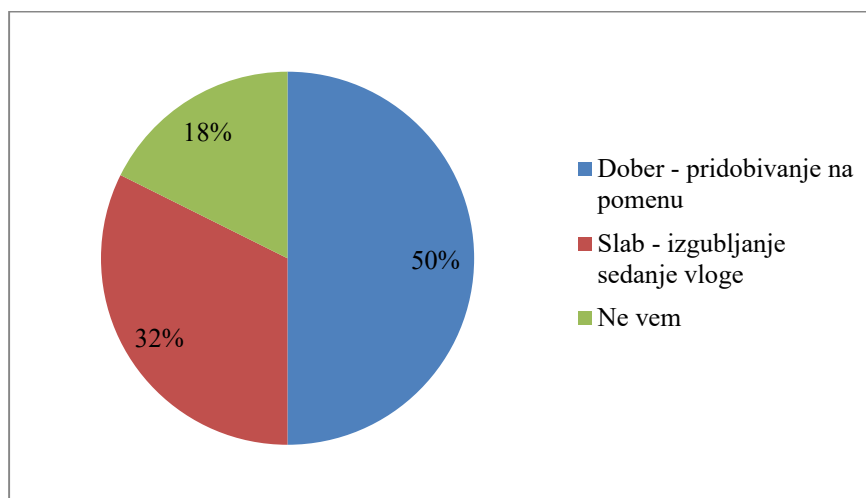
Velika večina predstavnikov sindikatov delovanje sindikatov v Sloveniji na lestvici od zelo uspešno do slabo ocenjuje kot dobro, pri čemer podobno mnenje prevladuje tudi pri oceni delovanja lastnega sindikata, ki ga na lestvici od zelo uspešno do zelo neuspešno večina ocenjuje kot uspešno. V 42% predstavniki sindikata ocenjujejo, da v svojem sindikatu beležijo porast števila članov, 25% jih meni, da beležijo upad ter 33% jih meni, da število ostaja na enaki ravni.

*Slika 1: Mnenja iz vprašalnika glede gibanja števila članstva v sindikatih (N=36)*



Pri tem kar 79% sindikatov izvaja aktivnosti na področju števila članstva. Velika večina predstavnikov sindikatov, ki znaša 50% vidi položaj sindikatov v prihodnosti kot dober in da bodo le-ti pridobivali na pomenu, 32% pa jih meni, da bo položaj sindikatov v prihodnosti slabši in da je trend v smeri izgubljanja sedanje vloge. Pri tem je glede prihodnjega položaja sindikatov neopredeljenih 18% predstavnikov sindikatov.

*Slika 2: Mnenja iz vprašalnika glede položaja sindikatov v prihodnosti (N=34)*

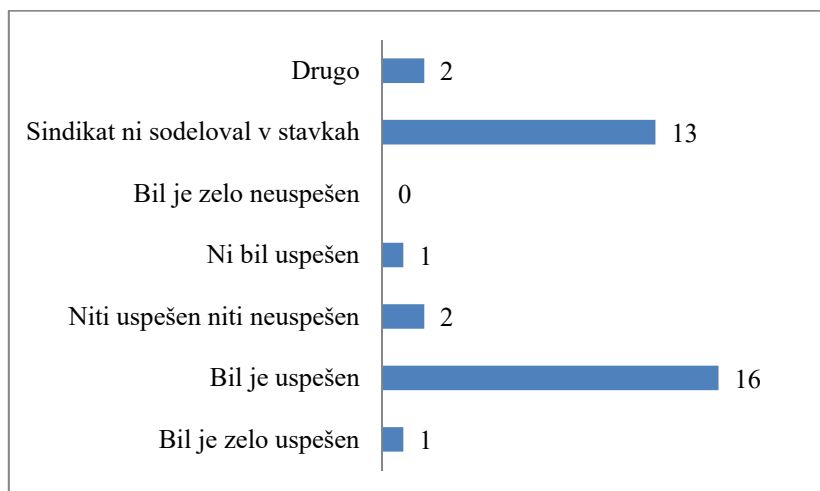


Vloga ZSSS kot najbolj reprezentativnega sindikata v Sloveniji je vidna predvsem v sami reprezentativnosti sindikatov dejavnosti, ki so njeni člani. ZSSS je, tudi ob sodelovanju ostalih sindikatov, že od 90. let sodelovala pri oblikovanju delovnopravne in socialne zakonodaje ter pri prizadevanju za delavske pravice, ki so se nemalokrat odrazile tudi v organizaciji samih stavk. Vloga ZSSS je bila pri tem v organizaciji stavk in povezovanju delavcev iz različnih dejavnosti, predvsem z mobilizacijo lastnega številnega članstva, ter zastopnosti tako v odnosu do delodajalcev in države kot do širše javnosti. Pri tem so, podobno kot ostali sindikati, lahko nudili svojo podporo v organiziranju, znanju in usposobljenih ljudeh. V številnih primerih je sindikatu tudi uspelo uveljaviti svoje interese in zastavljene cilje.

### **7.3 Ekonomski učinki stavk**

Pri ocenjevanju ekonomskih učinkov organiziranih stavk je velik del predstavnikov sindikatov, to je 46%, organizacije stavk s strani svojih sindikatov ocenil kot uspešno in da je z njimi dosegel svoj namen. Nasprotno noben izmed sindikatov ni bil v celoti neuspešen pri organizaciji stavk. Hkrati je 37% anketirancev navedlo, da njihov sindikat v stavkah ni sodeloval oziroma v njih ni bil udeležen.

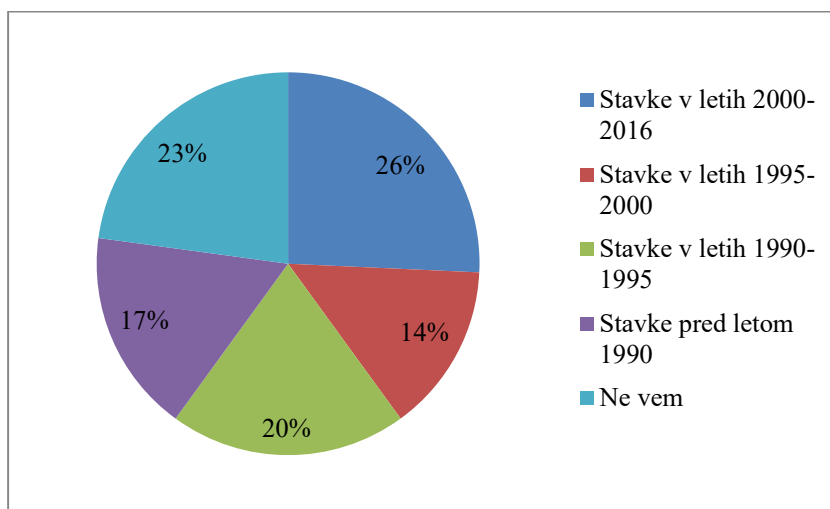
*Slika 3: Mnenja iz vprašalnika glede uspešnosti sindikatov pri organizaciji stavk in doseganju njihovega namena (N=35)*



Pri ocenjevanju, ali so bile stavke v Sloveniji v zadnjih desetih letih uspešnejše od tistih, ki so se zgodile v 90. letih, je v 47% prevladalo mnenje, da stavke v zadnjih desetih letih niso bile v enaki meri uspešne. Da so bile le-te uspešnejše, jih je bilo mnenja 21%, prav tako 21% pa jih je ocenilo, da področja stavk ne poznajo dovolj dobro. Pri tem so bili nekateri predstavniki sindikatov še mnenja, da so bile stavke iz obeh obdobjev enakovredno uspešne, pri čemer pa naj bile stavke v javnem sektorju bolj uspešne od tistih v zasebnem sektorju. Stavke v javnem sektorju naj bi bile še posebej uspešne predvsem v obdobju zadnjih nekaj let, med drugim zaradi boljšega pogajalskega položaja ter višjega deleža članstva. Če se delavci dovolj dobro pripravijo na stavko, je možno cilje tudi doseči, pogosto pa naj bi imeli delavci še vedno preveč zadržkov do uporabe stavke kot ene izmed možnosti sindikalnega boja.

V katerem obdobju so bile stavke v Sloveniji najbolj odmevne, jih je največ, 26%, odgovorilo, da v obdobju od leta 2000 do leta 2016. Da so bile stavke najbolj odmevne v obdobju od leta 1995 do leta 2000 jih je menilo 14%, v obdobju od leta 1990 do leta 1995 20% in 17% jih je menilo, da so bile najbolj odmevne stavke pred letom 1990. 23% je ostalo neopredeljenih.

Slika 4: Mnenja iz vprašalnika, v katerih obdobjih so bile stavke najbolj odmevne (N=35)



Nekateri so bili mnenja, da so bile stavke, predvsem zaradi politične motiviranosti, odmevne že pred osamosvojitvijo Slovenije, da pa je učinek organiziranih stavk v današnjem času večji, kot je bil v tistem obdobju. Stavke naj bi bile tudi odmevne v obdobju po osamosvojitvi Slovenije, ko so le-te pomagale usmeriti vse največje deležnike, državo, delodajalce in delavce na skupno pot.

Pri pregledu stavk v obdobju po osamosvojitvi Slovenije je razvidno, da so le-te pogosto imele vidne učinke tudi v ekonomskem oziru. Poleg tega, da so stavke povzročile ustavitve ali omejitve proizvodnje in storitev ter pridobile nemalokrat pozornost širše javnosti, so delavci in sindikati z njimi dosegli tudi del svojih zahtev. Pogosto so šele z uporabo tega sredstva sindikalnega boja uspeli pridobiti posluš delodajalcev in države ter jih spraviti za pogajalsko mizo. Kdaj so bile stavke uspešne, kdaj pa so bile le resno opozorilo predstavnikom delodajalcev in države, da brez posvetovanja z delavci in sindikati ne smejo sprejemati pomembnih odločitev, ki zadevajo zakonodajo in delavske pravice. Kljub trendu upada članstva v sindikatih tako v Sloveniji kot v Evropi in svetu, pa imajo ti še vedno veliko moč, ki je npr. vidna ob ohromitvi javnega prometa pri splošnih stavkah ali stavkah delavcev v letalski industriji. Same stavke, bodisi legalne ali ilegalne, imajo zaradi prekinitve dela velike učinke na gospodarski škodi, saj se z vsako izgubljeno uro ali dnevom v stavki le-ta večja. Slednja se v določeni meri prenese na celotno gospodarstvo in ima s tem vpliv tudi na širšo družbo.

## SKLEP

Razvoj sindikatov in njihove vloge, od začetkov organiziranega delavskega gibanja do danes, je bil deležen številnih prelomnic in sprememb, ki so nedvomno pripomogle k utrditvi položaja delavcev v odnosu do delodajalcev in države. Sindikati, ki so nastali predvsem z namenom prizadevanja za izboljšanje in ohranitev delavskih pravic, se danes

soočajo z upadanjem članstva in hitro spreminjajočimi se razmerami v družbi in gospodarstvu, ki postaja vse bolj globalno. Pri tem se soočajo z novimi izzivi, kot je ohranitev in pridobivanje števila članstva v svojih vrstah ter med drugim z ohranjanjem svoje vloge v družbi, predvsem na področju odnosa z delodajalci in državo.

V Sloveniji je značilna razdrobljenost sindikatov ter ne vključenost tistih prebivalcev, ki so bodisi brezposelni bodisi so vključeni v različne oblike prekarnega dela, ki posledično ne vidijo večjih koristi v sindikalnem članstvu. Sindikati si morajo pri svojem poslanstvu še naprej prizadevati za vključenost čim večjega segmenta delavcev ter stopati v korak s spremembami, hkrati pa se v Sloveniji bolj povezovati med sabo, saj bi bili pri skupnem nastopu močnejši.

Pojavljajo se različna mnenja glede prihodnosti sindikatov in njihove vloge v današnjem svetu. Različno je tudi dojemanje vloge samih sindikatov dejavnosti na eni ter sindikalnih central in zvez na drugi strani. Kljub temu je vloga in pomen sindikatov še vedno nedvomno zelo pomembna na področju urejanja delovnopравnih in socialnih razmerij in v kolektivnih pogajanjih, sodelovanja pri oblikovanju in sprejemanju zakonodaje, sklepanja kolektivnih pogodb in navsezadnje prizadevanj za večje pravice delavcev. To ne velja samo za večje sindikalne zveze, kot je ZSSS, temveč tudi za manjše sindikate dejavnosti, kjer so povezani delavci določene dejavnosti. Številni so mnenja, da so le sindikati tisti, ki imajo za to zadostno moč in ki lahko mobilizirajo dovolj veliko število delavcev oziroma svojega članstva v ta namen. V skrajnem pomenu, ko so izčrpane vse ostale možnosti, se to lahko odrazi tudi v organizaciji in izvedbi stavke. Dejstvo je, da so v današnjem vse bolj fleksibilnem svetovnem gospodarstvu pritiski na delavce zelo veliki in so le-ti pogosto izkoriščani oziroma so jim delavske pravice kratene. Kljub trendu sklepanja dogovorov med delavci in podjetji brez sodelovanja sindikatov, pa je predvsem kolektivno zastopstvo delavcev tisto, ki lažje sklepa ustrezne kompromise za širši krog delavcev.

Stavke, ki so bile legalizirane razmeroma pozno, so odprle novo poglavje v prizadevanju za pravice delavcev. V organizacijo stavk, ki so bile v svojih začetkih še bolj spontane, so se kmalu dejavno vključili tudi sindikati, ki so stavkam dali organizirano obliko ter delavcem nudili določene izkušnje in usposobljene ljudi. Stavke so se v samostojni Sloveniji, ko so bile formalno dovoljene, čeprav so se pojavljale že prej, pojavljale v različnih obdobjih in imele različno pogostnost in vključenost sindikatov ter delavcev. V 90. letih so bile stavke precej pogoste in je v njih sodelovalo veliko število delavcev. Posledično so bile stavke bolj odmevne in so pripomogle k temu, da je prišlo do dogovorov med vsemi vpletenimi stranmi, torej med sindikati, delodajalci in državo. Največ stavk je bilo organiziranih pod okriljem ZSSS, ki je v državi tudi danes najbolj reprezentativna sindikalna zveza. Proti koncu 90. let in v obdobju po tem so bile stavke vse manj pogoste in tudi udeleževalo se jih je manjše število delavcev. Razlogi za to so med drugim v upadu števila članstva v sindikatih, krčenju poklicev v tradicionalnih industrijah, t.i. modrih

ovratnikih, v katerih je bila značilna velika stopnja sindikaliziranosti, porast zaposlenih delavcev v manjših podjetjih in podobno. Nekateri so mnenja, da se delavci v spremenjenih razmerah pogosto ne upajo posluževati stavke kot orodja delavskega boja za pravice, saj se bojijo pritiska delodajalcev in izgube zaposlitve. Kljub temu so v obdobjih organiziranih stavk sindikati dosegli svoje cilje ter si prizadevali za ohranitev delavskih pravic, pogosto pa so bile organizirane in izvedene stavke predvsem opozorilo delodajalcem in državi, da brez vpletenosti delavcev in sindikatov glede delavskih in socialnih vprašanj ne smejo sprejemati pomembnih odločitev. Same stavke, tako v Sloveniji kot v Evropi in svetu imajo še vedno veliko moč, saj lahko ob zadostni mobilizaciji števila delavcev resno ohromijo normalno delovanje družbe, kot je npr. javni promet, in s prekinitvijo dela povzročijo znatno gospodarsko škodo. Stavka kot orodje tako ostaja pomemben dejavnik v družbenih odnosih, kljub temu da se le-ta uporabi šele takrat, ko so izčrpane vse ostale možnosti dialoga za razrešitev odprtih vprašanj.

## LITERATURA IN VIRI

1. Ackers, P. (2002). Reframing employment relations: the case for neo-pluralism. *Industrial Relations Journal*, 33(1), 2-19.
2. *Board-level representation*. Najdeno 18. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Board-level-Representation>
3. Bohinc, R. (2000). *Nova delovna razmerja: kolektivna in individualna*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Brezovnik, A. (1992a, 17. marec). Brez poraženca in zmagovalca. *Dnevnik*, str. 1.
5. Brezovnik, A. (1992b, 18. marec). Potrpljenja je konec. *Dnevnik*, str. 1 in 4.
6. Brezovnik, A. (1992c, 19. marec). Stavka potiska plače navzgor. *Dnevnik*, str. 1 in 3.
7. Brezovnik, A. (1992d, 20. marec). Vrata so odprta. *Dnevnik*, str. 4.
8. Cohn, S. (1993). *When Strikes Make Sense – And Why. Lessons from Third Republic Franch Coal Miners*. New York: Plenum Press.
9. *Collective bargaining*. Najdeno 18. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>
10. Collins, P. (2015, 20. avgust). The future of trade unions. *Prospect magazine*. Najdeno 13. maja 2017 na spletnem naslovu: <https://www.prospectmagazine.co.uk/magazine/the-future-of-trade-unions>
11. Damijan, J.P. & Polanec, S. (2005, 3. december). So sindikati sploh socialni? *Delo*, str. 1-3.
12. Delavec (1919, 4. januar). Osemurni delavnik sprejet! *Delavec*, str. 1.
13. Dernovšek, I. (2012, 14. september). Sindikati so v petih letih izgubili kar tretjino članstva. *Dnevnik*. Najdeno 4. oktobra 2016 na spletnem naslovu: <https://www.dnevnik.si/1042551766/slovenija/1042551766>
14. Ekonomsko socialni svet: Pravila delovanja (ESS, 2007). *Uradni list RS* št. 82/2007 z dne 10. septembra 2007.
15. ETUI – European trade union institute (2016). *Strikes in Europe version 3 – July 2016*. Najdeno 24. avgusta 2017 na spletnem naslovu: <https://www.etui.org/Topics/Trade-union-renewal-and-mobilisation/Strikes-in-Europe-version-3-July-2016>
16. Eurofound – Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2008). *Developments in industrial action 2003-2007*. Najdeno 4. avgusta 2017 na spletnem naslovu: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/docs/eiro/tn0804039s/tn0804039s.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0804039s/tn0804039s.pdf)
17. Eurofound – Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2015a). *Collective bargaining in Europe in the 21st century*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

18. Eurofound – Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (2015b, 3. februar). *European Industrial Relations Dictionary – Industrial relations context*. Najdeno 2. novembra 2016 na spletnem naslovu: <https://www.eurofound.europa.eu/sl/european-industrial-relations-dictionary-industrial-relations-context>
19. *European-level representation*. Najdeno 18. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/European-level-Representation>
20. Fidermuc, K. (29. april 2017). V slogi članstva je moč sindikata. *Delo*. Najdeno 8. avgusta 2017 na spletnem naslovu: <http://www.delo.si/nedelo/v-slogi-clanstva-je-moc-sindikata.html>
21. *Financial participation*. Najdeno 18. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Financial-Participation>
22. Gaćeša, J. (1992a, 17. marec). Sindikati ne odstopajo od napovedane stavke. *Delo*, str. 1 in 3.
23. Gaćeša, J. (1992b, 18. marec). Danes opozorilna stavka. *Delo*, str. 1 in 3.
24. Gaćeša, J. (1992c, 19. marec). Slovenija je stavko doživljala različno. *Delo*, str. 1 in 3.
25. Gaćeša, J. (1996a, 21. september). Socialni partnerji ogorčeni spričo zborničine odločitve. *Delo*, str. 1.
26. Gaćeša, J. (1996b, 25. oktober). Sindikati so opozorili na pravice delavstva. *Delo*, ste. 1 in 2.
27. Gaćeša, J. (2004a, 24. februar). Podpora stavki. *Delo*, str. 2.
28. Gaćeša, J. (2004b, 25. februar). Javnost ne bo čutila stavke. *Delo*, str. 1 in 2.
29. Gaćeša, J. (2004c, 27. februar). Sindikati menijo, da za škodo niso odgovorni. *Delo*, str. 2.
30. Gostiša, M. (2005). *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: Študijski center za industrijsko demokracijo.
31. Gregorič, A. & Ivanjko S. (2006). *Financial Participation of Employees in Slovenia. Extended Country Report*. Inter-University Centre of Split/Berlin, Institute for Eastern European Studies, Free University of Berlin. Najdeno 28. novembra 2016 na spletnem naslovu: [http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER\\_III/Extended\\_Country\\_Report\\_Slovenia.pdf](http://www.intercentar.de/fileadmin/files/PEPPER_III/Extended_Country_Report_Slovenia.pdf)
32. Hanagan, M.P. (2001). Labour History: Strikes and Unions. *Encyclopedia.com*. Najdeno 14. marca 2017 na spletnem naslovu: <http://www.encyclopedia.com/international/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/labor-history-strikes-and-unions>
33. *Health and Safety representation*. Najdeno 18. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Health-and-Safety>

34. Hiršl, A. (2016). Pravica do stavke. *Delodajalec*, 7(10), str. 29-31.
35. Horvat, M. (2011, 14. april). Dr. Miroslav Stanojević: V Sloveniji je notranja kritika postala že destruktivna. *Mladina*. Najdeno 2. maja 2016 na spletnem naslovu <http://www.mladina.si/53773/dr-miroslav-stanojevic-v-sloveniji-je-notranja-kritika-postala-ze-destruktivna/>
36. Hyman, R. (1999). *An emerging agenda for trade unions?* Geneva: International Institute for Labour Studies.
37. Ivačič, I. (1996a, 25. oktober). Na potezi delodajalci. *Večer*, str. 2.
38. Ivačič, I. (2004a, 24. februar). Dvig plač v enotnem znesku. *Večer*, str. 4.
39. Ivačič, I. (2004b, 26. februar). Z enournu stavko do višjih plač. *Večer*, str. 1.
40. Ivačič, I. (2004c, 26. februar). Sindikati stavkajo, delodajalci molčijo? *Večer*, str. 13.
41. Kaufman, B. (2004). *The global evolution of industrial relations: Events, ideas and the IIRA*. Geneva: International Labour Office.
42. Kavčič, B., Lukan, A., Mesner Andolšek, D., & Čibron, A. (1991). *Stavke*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
43. Kolektivna pogodba dejavnosti bančništva Slovenije. *Uradni list RS št. 5/2011*.
44. Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost. (b.l.). *O KNSS*. Najdeno 22. avgusta 2017 na spletnem naslovu: <http://www.sindikatljubljana-knss.si/si/knss.html>
45. Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije. (b.l.). *Predstavitev*. Najdeno 22. avgusta 2017 na spletnem naslovu: <http://www.konfederacija-sjs.si/predstavitev/o-ksjs/index2.php>
46. Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM. (b.l.). *Predstavitev*. Najdeno 22. avgusta 2017 na spletni strani: [http://sindikat-pergam.si/index.php/S=0/stran/kks\\_pergam/predstavitev](http://sindikat-pergam.si/index.php/S=0/stran/kks_pergam/predstavitev)
47. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije. (b.l.). *Konfederacija sindikatov 90 Slovenije*. Najdeno 22. avgusta 2017 na spletni strani: <http://www.sindikat-ks90.si/>
48. Konfederacija slovenskih sindikatov (KSS). (b.l.). *Temeljna načela in cilji*. Najdeno 1. maja 2017 na spletnem naslovu: <http://www.konfederacijasindikatov.si/predstavitev/temeljna-nacela-in-cilji/>
49. Košak, K. (2016, 15. julij). Uničevanje sindikatov? *Mladina*. Najdeno 1. maja 2017 na spletnem naslovu: <http://www.mladina.si/175386/unicevanje-sindikatov/>
50. Lorenčič, M. (2004a, 24. februar). Izhodiščne plače bi bilo treba izenačiti z minimalnimi. *Dnevnik*, str. 3.
51. Lorenčič, M. (2004b, 25. februar). Z ustavljenimi stroji do višjih plač. *Dnevnik*, str. 2.
52. Mednarodna organizacija dela (MOD) (1948). Konvencija MOD št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic. Najdeno 19. maja 2016 na spletnem naslovu: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTUMENT\\_ID:312232](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312232)
53. Mednarodna organizacija dela (MOD) (1949). Konvencija MOD št. 98 o pravici do organiziranja in kolektivnih pogajanjih. Najdeno 19. maja 2016 na spletnem naslovu: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::no::P12100\\_Ilo\\_Code:C09](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::no::P12100_Ilo_Code:C09)

54. Mednarodna organizacija dela (MOD) (2008). *Freedom of association in practice: Lessons learned. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Conference 97th Session. Geneva: International Labour Office.
55. Mednarodna organizacija dela (MOD) (2010). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. Adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session. Annex revised 2010*. Geneva: International Labour Conference.
56. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ, 2016a). *Evidenca kolektivnih pogodb*. Najdeno 18. novembra 2016 na spletnem naslovu: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/evidenca\\_kolektivnih\\_pogodb/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/evidenca_kolektivnih_pogodb/)
57. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ, 2016b). *Seznam reprezentativnih sindikatov*. Najdeno 12. septembra 2016 na spletnem naslovu: [http://www.mddsz.gov.si/si/delovna\\_podrocja/delovna\\_razmerja\\_in\\_pravice\\_iz\\_dela/socialno\\_partnerstvo/seznam\\_reprezentativnih\\_sindikato/](http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/)
58. OECD – Organisation for economic co-operation and development (2017). *Trade union density: Slovenia*. Najdeno 7. avgusta 2017 na spletnem naslovu: [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)
59. Pernat Lesjak, S., & Lukič, G., & Konjar, M., & Šobota, D., & Koskinen, M. & Anderson, S. (2010). *Spoznajte sindikate: priročnik za mlade*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
60. Pirc, T. (2014, 30. april). Sindikati se bodo morali prilagoditi. *Val 202*. Najdeno 1. maja 2017 na spletnem naslovu: <http://val202.rtv slo.si/2014/04/sindikati-so-zelo-pomembni-a-se-bodo-morali-prilagoditi-casu/>
61. Popit, I. (1996, 19. september). GZS razveljavila kolektivno pogodbo za gospodarstvo. *Delo*, str. 1.
62. RTV SLO - Radiotelevizija Slovenije (2017, 15. marec). 25 let od prve splošne stavke v Sloveniji. Najdeno 14. aprila 2017 na spletnem naslovu: <http://www.rtv slo.si/slovenija/25-let-od-prve-splosne-stavke-v-sloveniji/417376>
63. Sindikat. (b.l.). V *Slovarju slovenskega knjižnega jezika*. Najdeno 15. februarja 2016 na spletnem naslovu: <http://www.fran.si/130/sskj-slovar-slovenskega-knjiznega-jezika>
64. Skledar, Š. (2000). The development of new industrial relations in Slovenia. Second draft. Institutions in transition. *Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj*. Najdeno 19. aprila 2016 na spletnem naslovu: [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/konference/07/10\\_skledar.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/konference/07/10_skledar.pdf)
65. Slokar, T. (1992, 20. marec). Vlada ni proti stavki, obsoja pa politizacijo. *Delo*, str. 1-2.
66. Slovenska zveza sindikatov – Alternativa. (b.l.). *Kdo smo*. Najdeno 22. avgusta 2017 na spletnem naslovu: [http://www.sz-salternativa.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=35&Itemid=6](http://www.sz-salternativa.si/index.php?option=com_content&view=article&id=35&Itemid=6)

67. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. Najdeno 30. januarja 2016 na spletnem naslovu: <http://www.varuh-rs.si/pravni-okvir-in-pristojnosti/mednarodni-pravni-akti-s-podrocja-clovekovih-pravic/organizacija-zdruzenih-narodov/splosna-deklaracija-clovekovih-pravic/>
68. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti. *Uradni list RS*, št. 90/2005.
69. Stanojević, M. (1996). *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.
70. Stanojević, M. (2001). Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji? *Teorija in praksa: družboslovna revija*, 38(5), 798-816.
71. Stanojević, M. (2015). Sindikalne strategije v obdobju krize. *Teorija in praksa: družboslovna revija*, 52(3), 394-416.
72. Stanojević, M., & Broder, Ž. (2013). Trade unions in Slovenia: historical development and the current situation. *SEER: South-East Europe review for labour and social affairs*, 15(3), str. 303-313.
73. Stavka. (b.l.). V *Slovarju slovenskega knjižnega jezika*. Najdeno 15. februarja 2016 na spletnem naslovu: <http://www.fran.si/130/sskj-slovar-slovenskega-knjiznega-jezika>
74. Stiplovšek, M. (1989). *Prispevki za zgodovino sindikalnega gibanja na Slovenskem: od začetkov strokovnega gibanja do Enotnih sindikatov Slovenije: (1868-1945)*. Maribor: Obzorja.
75. Svetlik, I., (1993). Delo, kapital in socialna varnost. V T. Dobrin (ur.), *Delodajalci in delavci. Aktualna vprašanja iz medsebojnih razmerij* (str. 5-17). Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
76. Svetlik, I., (2009a). Okolje menedžmenta človeških virov. V I. Svetlik, & N. Zupan (ur.), *Menedžment človeških virov* (str. 63-97). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
77. Svetlik, I., & Zupan, N. (2009b). Razvoj menedžmenta človeških virov. V I. Svetlik, & N. Zupan (ur.), *Menedžment človeških virov* (str. 17-62). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
78. Tomšič, F. (2010). *Od stavke do stranke*. Ljubljana: Nova obzorja.
79. Trade Union. (b.l.). Najdeno 26. septembra 2016 na spletnem naslovu: <https://www.britannica.com/topic/trade-union>
80. *Trade Unions*. Najdeno 15. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Trade-Unions>
81. Ule, M. (1996a, 24. oktober). Ostrenje sindikalne britve. *Dnevnik*, str. 1 in 4.
82. Ule, M. (1996b, 25. oktober). Preizkusni izpit za trda pogajanja. *Dnevnik*, str. 1 in 5.
83. UMAR - Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj (2004). Stavke v obdobju 1998-2002. *Ekonomsko ogledalo* (št. 3, 8. april 2004). Ljubljana: Urad Republike Slovenije za makroekonomske analize in razvoj.
84. Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS* št. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13.

85. Van der Linden, M. (2008). The »Globalization« of Labour and Working-Class History and its Consequences. V J. Lucassen (ur.), *Global Labour History: A State of the Art* (str. 13-36). Bern: Peter Lang.
86. Visser, J. (2006). Union membership statistic in 24 countries. *Monthly Labor Review*, 129(1), 38-49.
87. Vlada Republike Slovenije (2010, 22. april). *78th Government Session: Simplified profit-sharing procedures. Exiting the crisis: Employee participation in profit-sharing*. Ljubljana: Vlada Republike Slovenije, 2010.
88. Vodovnik, Z. (1993). Sodelovanje delavcev pri upravljanju v slovenski pravni ureditvi. V T. Dobrin (ur.), *Delodajalci in delavci. Aktualna vprašanja iz medsebojnih razmerij* (str. 33-55). Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani.
89. Vodovnik, Z. (1998). *Pravna ureditev zaposlovanja in dela*. Koper: Visoka šola za management.
90. Vodovnik, Z. (2009). *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Nova Gorica: Evropska pravna fakulteta.
91. Vrhovec, P. (2002). *Spomin in opomin: ob deseti obletnici prve splošne stavke v Sloveniji 18. marca 1992*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
92. Vrhovec, P. (2003). *Bili smo na ulicah: 1991-2003*. Ljubljana: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije.
93. Whalen, C. J. (2008). *New Directions in the Study of Work and Employment: Revitalizing Industrial Relations as an Academic Enterprise*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
94. *Workplace representation*. Najdeno 18. septembra 2016 na spletnem naslovu: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Workplace-Representation>
95. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 21/2013, 78/2013-popr., 47/2015-ZZSDT, 33/2016-PZF, 52/2016.
96. Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list RS* št. 43/2006, 45/2008.
97. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list RS* št. 42/2007, 45/2008-ZAarbit.
98. Zakon o stavki. *Uradni list SFRJ* št. 23/1991.
99. Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS* št. 13/1993.
100. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. *Uradni list RS* št. 25/2008.
101. Zakon o varnosti in zdravju pri delu. *Uradni list RS* št. 56/1999, 64/2001, 43/2011.
102. Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost. (b.l.). *Predstavitev*. Najdeno 22. avgusta 2017 na spletnem naslovu: <http://sindikat-solidarnost.si/kdo-smo/predstavitev/>
103. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS, 2015). *Predstavitev in zgodovina*. Najdeno 21. decembra 2015 na spletnem naslovu: [http://www.sindikat-zsss.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=7:zveza-svobodnih-sindikatov-slovenije-predstavitev-in-zgodovina&catid=3:vsebina-strani&Itemid=4](http://www.sindikat-zsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=7:zveza-svobodnih-sindikatov-slovenije-predstavitev-in-zgodovina&catid=3:vsebina-strani&Itemid=4)

104. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS, 2016a). *About ZSSS – The association of free trade unions of Slovenia*. Najdeno 9. maja 2016 na spletnem naslovu: [http://www.sindikat-zsss.si/pdf/zsss\\_eng.pdf](http://www.sindikat-zsss.si/pdf/zsss_eng.pdf)
105. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS, 2016b). *Statut Zveze svobodnih sindikatov Slovenije*. Najdeno 15. avgusta 2016 na spletnem naslovu: <https://www.zsss.si/wp-content/uploads/2016/06/StatutZSSS-cistopis.pdf>
106. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS, 2016c). *Predstavitvena brošura ZSSS*. Najdeno 22. junija 2016 na spletnem naslovu: <http://www.sindikat-zsss.si/attachments/article/7/PredstavitvenaBrosuraZSSS.pdf>
107. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, Območna organizacija Podravje in Koroška (ZSSS – Podravje in Koroška, 2017). *Vloga in pomen sindikata na splošno*. Najdeno 3. maja 2017 na spletnem naslovu: <http://www.zsss-podravje.si/index.php/predstavitev/vloga-in-pomen-sindikata-na-splosno>



## **PRILOGE**



## KAZALO PRILOG

|                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Priloga 1: Vprašalnik in rezultati vprašalnika o vlogi sindikatov in ekonomskih učinkov<br>stavk v Sloveniji.....                                                                                                                         | 1  |
| Priloga 2: Seznam reprezentativnih sindikatov po evidenci Ministrstva za delo, družino,<br>socialne zadeve in enake možnosti, kjer je navedena tudi dejavnost in poklic, v<br>katerem so reprezentativni (na dan 28. decembra 2016) ..... | 7  |
| Priloga 3: Izpostavitev in kratka predstavitev nekaterih najvidnejših sindikatov oziroma<br>sindikalnih zvez v Sloveniji, ki so reprezentativne, z izjemo ZSSS .....                                                                      | 14 |



**Priloga 1: Vprašalnik in rezultati vprašalnika o vlogi sindikatov in ekonomskih učinkov stavk v Sloveniji**

| <b>Q 1</b> | <b>Ali se vam zdi prisotnost sindikatov na področju urejanja trga dela pomembna?</b> |           |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|            | Odgovori                                                                             | Število   |
|            | 1 (Da)                                                                               | 38        |
|            | 2 (Ne)                                                                               | 1         |
|            | 3 (Ne vem)                                                                           | 0         |
|            | <b>Skupaj</b>                                                                        | <b>39</b> |

| <b>Q 2</b> | <b>Kako pomembna se vam zdi vloga sindikatov danes?</b> |           |
|------------|---------------------------------------------------------|-----------|
|            | Odgovori                                                | Število   |
|            | 1 (5 - zelo pomembna)                                   | 29        |
|            | 2 (4 - pomembna)                                        | 8         |
|            | 3 (3 - vseeno mi je)                                    | 0         |
|            | 4 (2 - ni pomembna)                                     | 0         |
|            | 5 (1 - sploh ni pomembna)                               | 0         |
|            | <b>Skupaj</b>                                           | <b>37</b> |

| <b>Q 3</b> | <b>Zakaj se vam zdi vloga sindikatov danes pomembna oziroma nepomembna?</b>                                                                                                                                                                                                                            |         |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
|            | Odgovori                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Število |
|            | Protiutež neoliberalizmu.                                                                                                                                                                                                                                                                              | 1       |
|            | Še edini igralec v družbi s sorazmerno zadostno akcijsko močjo za spremembe.                                                                                                                                                                                                                           | 1       |
|            | Zaradi uravnoveženosti med obveznostmi in pravicami.                                                                                                                                                                                                                                                   | 1       |
|            | Sindikat pomeni organiziran način nastopanja, samo sindikat je tisti, ki lahko sklepa kolektivne pogodbe tako na ravni dejavnosti kot na podjetniškem nivoju.                                                                                                                                          | 1       |
|            | Ker sodelujejo že pri predzakonskih postopkih pri delovno pravni in socialni zakonodaji.                                                                                                                                                                                                               | 1       |
|            | Ta razlog se ne spreminja. Preprosto zato, ker imajo le povezani delavci zadostno moč za uveljavitev svojih pravic. Zaradi tega, ker kapitala "ne premakne" moč argumentov, ampak le argument moči.                                                                                                    | 1       |
|            | So edini skrbnik in zagovornik delavskih pravic v Sloveniji. Če sindikata ne bi bilo, bi bil nivo pravic delavcev bistveno drugačen in predvsem nižji, glede prejemkov.                                                                                                                                | 1       |
|            | Ker bi brez njih delavskih pravic - v sedanjem, povampirjenem času pa sploh - bilo zgolj še za vzorec ali pa še to ne.                                                                                                                                                                                 | 1       |
|            | Če jih ne bi bilo, bi nam delodajalci ukinili ugodnosti.                                                                                                                                                                                                                                               | 1       |
|            | Vloga sindikatov dejavnosti je pomembna, zaradi urejanja delovno-pravnih in socialnih razmerij v kolektivnih pogodbah, ki nadgrajujejo pravice iz ZDR-1 in drugih temeljnih zakonov, ki urejajo delovno-pravne in socialne pravice. Manj je pomembna vloga sindikalnih central, ker služijo političnim | 1       |

|  |                                                                                                                                   |           |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|  | strankam kot podporniki nekih preživelih idej, ki so neskladne z liberalnimi načeli prostega trga ter de facto zavirajo napredek. |           |
|  | Zaradi vse večjega kratenja delavskih pravic v korist kapitala.                                                                   | 1         |
|  | Regulacija stanja na področju zaposlitev - ravnesje med delodajalci in delavci.                                                   | 1         |
|  | Ker se preveč kršijo pravice delavcem in jemljejo se delavcem bonitete, ki jim pripadajo.                                         | 1         |
|  | Tako se vsaj malo delodajalci bojijo kaj delajo protizakonito z delavci.                                                          | 1         |
|  | Ker delodajalci konstantno kršijo pravice delavcev.                                                                               | 1         |
|  | Sindikati se edini borimo, da delodajalci ravnaajo vsaj malo še do neke mere po zakonih.                                          | 1         |
|  | Ker je "kapital" premočan oz. "vse se vrti okoli denarja"!                                                                        | 1         |
|  | Še vedno se lahko z stavko nekaj doseže.                                                                                          | 1         |
|  | Zato, ker se preveč izkorišča delavce, pri tem pa ta sam ne more nič, zato je pomembno sodelovanje sindikata.                     | 1         |
|  | Edina konkretna ustanova, ki se bori za pravice delavcev.                                                                         | 1         |
|  | Ker pomagajo pri rešitvi ciljev.                                                                                                  | 1         |
|  | Pravice delavcev.                                                                                                                 | 1         |
|  | Zaradi splošnega vzdušja v kolektivu.                                                                                             | 1         |
|  | Pomoč delavcem.                                                                                                                   | 1         |
|  | <b>Skupaj</b>                                                                                                                     | <b>24</b> |

|            |                                                          |           |
|------------|----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q 4</b> | <b>Kako ocenjujete delovanje sindikatov v Sloveniji?</b> |           |
|            | Odgovori                                                 | Število   |
|            | 1 (Zelo uspešno)                                         | 2         |
|            | 2 (Dobro)                                                | 22        |
|            | 3 (Zadovoljivo)                                          | 8         |
|            | 4 (Slabo)                                                | 4         |
|            | <b>Skupaj</b>                                            | <b>36</b> |

|            |                                                                                |           |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q 5</b> | <b>Kako ocenjujete uspešnost vašega sindikata danes oziroma v preteklosti?</b> |           |
|            | Odgovori                                                                       | Število   |
|            | 1 (5 - zelo uspešno)                                                           | 6         |
|            | 2 (4 - uspešno)                                                                | 22        |
|            | 3 (3 - niti uspešno niti neuspešno)                                            | 8         |
|            | 4 (2 - neuspešno)                                                              | 0         |
|            | 5 (1 - zelo neuspešno)                                                         | 0         |
|            | <b>Skupaj</b>                                                                  | <b>36</b> |

|           |                                                                       |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q6</b> | <b>Beležite v vašem sindikatu upad ali porast v številu članstva?</b> |           |
|           | Odgovori                                                              | Število   |
|           | 1 (Beležimo porast)                                                   | 15        |
|           | 2 (Beležimo upad)                                                     | 9         |
|           | 3 (Število ostaja enako)                                              | 12        |
|           | <b>Skupaj</b>                                                         | <b>36</b> |

|           |                                                        |           |
|-----------|--------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q7</b> | <b>Ali izvajate kakšne aktivnosti na tem področju?</b> |           |
|           | Odgovori                                               | Število   |
|           | 1 (Da)                                                 | 27        |
|           | 2 (Ne)                                                 | 7         |
|           | <b>Skupaj</b>                                          | <b>34</b> |

|           |                                                                                                           |           |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q8</b> | <b>Ali je do sedaj vaš sindikat z organizacijo stavk v splošnem bil uspešen in je dosegel svoj namen?</b> |           |
|           | Odgovori                                                                                                  | Število   |
|           | 1 (5 - je bil zelo uspešen)                                                                               | 1         |
|           | 2 (4 - je bil uspešen)                                                                                    | 16        |
|           | 3 (3 - niti uspešen, niti neuspešen)                                                                      | 2         |
|           | 4 (2 - ni bil uspešen)                                                                                    | 1         |
|           | 5 (1 - je bil zelo neuspešen)                                                                             | 0         |
|           | 6 (0 - naš sindikat ni sodeloval v stavkah)                                                               | 13        |
|           | 7 (Drugo:)                                                                                                | 2         |
|           | <b>Skupaj</b>                                                                                             | <b>35</b> |

|             |                                                                                         |          |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Q8_1</b> | <b>Q8 (Drugo: )</b>                                                                     |          |
|             | Odgovori                                                                                | Število  |
|             | Kakor kdaj in kakor kje - po našem mnenju bi bilo lahko le slabše, če stavk ne bi bilo. | 1        |
|             | Naš sindikat je v stavki sodeloval daljnega leta 1991.                                  | 1        |
|             | <b>Skupaj</b>                                                                           | <b>2</b> |

|           |                                                                                                             |           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q9</b> | <b>Ali so bile po vašem mnenju stavke v Sloveniji v zadnjih 10 letih uspešnejše od tistih iz 90-ih let?</b> |           |
|           | Odgovori                                                                                                    | Število   |
|           | 1 (Da)                                                                                                      | 7         |
|           | 2 (Ne)                                                                                                      | 16        |
|           | 3 (Ne vem, ne poznam dovolj področja)                                                                       | 7         |
|           | 4 (Drugo:)                                                                                                  | 4         |
|           | <b>Skupaj</b>                                                                                               | <b>34</b> |

|             |                                                                                                                                                                                                                          |          |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Q9_1</b> | <b>Q9 (Drugo: )</b>                                                                                                                                                                                                      |          |
|             | Odgovori                                                                                                                                                                                                                 | Število  |
|             | Enakovredne.                                                                                                                                                                                                             | 1        |
|             | Splošen odgovor na to vprašanje ne bi bil realen. S stavkami delavstvo dosega uspehe, če se nanje ustrezno pripravi - tudi danes. Žal ima delavstvo nemalokrat preveč zadržkov do uporabe te možnosti sindikalnega boja. | 1        |
|             | Kakor kje - v javnem sektorju so stavke uspešnejše od tistih v zasebnem.                                                                                                                                                 | 1        |
|             | <b>Skupaj</b>                                                                                                                                                                                                            | <b>3</b> |

|            |                                                                                      |           |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Q10</b> | <b>V katerem obdobju so bile po vašem mnenju stavke v Sloveniji najbolj odmevne?</b> |           |
|            | Podvprašanja                                                                         | Enote     |
|            |                                                                                      | Število   |
| Q10a       | Stavke v letih 2000-2016                                                             | 9         |
| Q10b       | Stavke v letih 1995-2000                                                             | 5         |
| Q10c       | Stavke v letih 1990-1995                                                             | 7         |
| Q10d       | Stavke pred letom 1990                                                               | 6         |
| Q10e       | Ne vem                                                                               | 8         |
|            | <b>Skupaj</b>                                                                        | <b>35</b> |

|            |                                                                                                                                                                                                                         |          |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>Q11</b> | <b>Katere stavke so bile po vašem mnenju v Sloveniji najbolj odmevne in so imele največji učinek? Zakaj?</b>                                                                                                            |          |
|            | Odgovori                                                                                                                                                                                                                | Število  |
|            | Stavke na začetku samostojne države. Usmerile so državo, tako vlado kot delodajalce in sindikate, na skupno pot.                                                                                                        | 1        |
|            | Rudarske stavke, ker so se jih bali.                                                                                                                                                                                    | 1        |
|            | V zadnjem obdobju po vsej verjetnosti v javnem sektorju. Ker imajo delavci javnega sektorja manj respekt do delodajalca in so pri svojih zahtevah bolj odločni. Tudi procent članstva je višji kot v zasebnem sektorju. | 1        |
|            | Stavka, ko se vse ustavi in noben ne dela je najučinkovitejša.                                                                                                                                                          | 1        |
|            | Zakoni so v veliki večini pisani na kožo delodajalcev, ostajam neopredeljen.                                                                                                                                            | 1        |
|            | Odmevne pred osamosvojitvijo, saj so bile "politično motivirane" oz. so za stavkajočimi "stali politični grebatorji", učinek pa je mojem mnenju v sedanjem času večji.                                                  | 1        |
|            | Ne vem.                                                                                                                                                                                                                 | 2        |
|            | <b>Skupaj</b>                                                                                                                                                                                                           | <b>8</b> |

| <b>Q12</b> | <b>Kako vidite položaj sindikatov v prihodnosti?</b> |           |
|------------|------------------------------------------------------|-----------|
|            | Odgovori                                             | Število   |
|            | 1 (Kot dober - pridobivanje na pomenu)               | 17        |
|            | 2 (Kot slab - izgubljanje sedanje vloge)             | 11        |
|            | 3 (Ne vem)                                           | 6         |
|            | <b>Skupaj</b>                                        | <b>34</b> |

| <b>Q13</b> | <b>Kateremu sindikatu pripadate?</b>                       |           |
|------------|------------------------------------------------------------|-----------|
|            | Odgovori                                                   | Število   |
|            | 1 (Konfederacija novih sindikatov Slovenije - Neodvisnost) | 7         |
|            | 2 (Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije)    | 5         |
|            | 3 (Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM)              | 0         |
|            | 4 (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije)                   | 18        |
|            | 5 (Slovenska zveza sindikatov - Alternativa)               | 0         |
|            | 6 (Zveza delavskih sindikatov - Solidarnost)               | 1         |
|            | 7 (Konfederacija sindikatov 90 Slovenije)                  | 0         |
|            | 8 (Drugo:)                                                 | 2         |
|            | 9 (Ne pripadam nobenemu sindikatu)                         | 0         |
|            | <b>Skupaj</b>                                              | <b>33</b> |

| <b>Q13 1</b> | <b>Q13 (Drugo: )</b>                                                     |          |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------|----------|
|              | Odgovori                                                                 | Število  |
|              | Manjša skupina delavcev, ki se je sindikalno organizirala v okviru ZSSS. | 1        |
|              | <b>Skupaj</b>                                                            | <b>1</b> |

| <b>Q14</b> | <b>Spol</b>   |           |
|------------|---------------|-----------|
|            | Odgovori      | Število   |
|            | 1 (Ženski)    | 13        |
|            | 2 (Moški)     | 20        |
|            | <b>Skupaj</b> | <b>33</b> |

| <b>Q15</b> | <b>V kateri regiji prebivate?</b> |         |
|------------|-----------------------------------|---------|
|            | Odgovori                          | Število |
|            | 1 (Osrednjeslovenska regija)      | 13      |
|            | 2 (Gorenjska regija)              | 2       |
|            | 3 (Goriška regija)                | 1       |
|            | 4 (Jugovzhodna Slovenija)         | 2       |
|            | 5 (Podravska regija)              | 4       |
|            | 6 (Obalno-kraška regija)          | 3       |
|            | 7 (Pomurska regija)               | 1       |
|            | 8 (Zasavska regija)               | 1       |
|            | 9 (Posavska regija)               | 2       |
|            | 10 (Primorsko-notranjska regija)  | 0       |

|  |                       |           |
|--|-----------------------|-----------|
|  | 11 (Koroška regija)   | 1         |
|  | 12 (Savinjska regija) | 4         |
|  | <b>Skupaj</b>         | <b>34</b> |

|            |                                            |           |
|------------|--------------------------------------------|-----------|
| <b>Q16</b> | <b>V katero starostno skupino spadate?</b> |           |
|            | Odgovori                                   | Število   |
|            | 1 (Od 16 do 25 let )                       | 0         |
|            | 2 (Od 26 do 35 let )                       | 6         |
|            | 3 (Od 36 do 45 let )                       | 8         |
|            | 4 (Od 46 do 55 let )                       | 17        |
|            | 5 (Od 56 do 65 let )                       | 2         |
|            | 6 (66 let ali več )                        | 0         |
|            | <b>Skupaj</b>                              | <b>33</b> |

**Priloga 2: Seznam reprezentativnih sindikatov po evidenci Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, kjer je navedena tudi dejavnost in poklic, v katerem so reprezentativni (na dan 28. decembra 2016)**

|    |                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Zveza svobodnih sindikatov Slovenije         | <p>Reprezentativni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije;</li> <li>• Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev trgovine;</li> <li>• Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije;</li> <li>• Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije;</li> <li>• Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije;</li> <li>• Sindikat lesarstva Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev državnih in družbenih organov Slovenije;</li> <li>• Sindikat obrtnih delavcev Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti;</li> <li>• Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije;</li> <li>• Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije;</li> <li>• Sindikat delavcev finančnih organizacij Slovenije;</li> <li>• Sindikat gozdarstva Slovenije;</li> <li>• GLOSA - Sindikat kulture Slovenije;</li> <li>• Sindikat poklicnih gasilcev Slovenije.</li> </ul> |
| 2. | Konfederacija sindikatov Slovenije<br>PERGAM | <p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• proizvodnja in predelava papirja;</li> <li>• grafična dejavnost;</li> <li>• časopisno informativna in založniška dejavnost;</li> <li>• dejavnost kopenskega prometa;</li> <li>• dejavnost zdravstva;</li> <li>• dejavnost gradnje cest, železniških prog, letališč in športnih objektov;</li> <li>• dejavnost obveznega socialnega zavarovanja;</li> <li>• dejavnost centrov za socialno delo;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|    |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• dejavnost veterinarstvo.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pilot;</li> <li>• farmacevt/farmaceutka;</li> <li>• radiološki inženir/radiološka inženirka;</li> <li>• medicinski biokemik;</li> <li>• sprevodnik/sprevodnica;</li> <li>• veterinar/veterinarka;</li> <li>• visokošolski učitelji in sodelavci/visokošolske učiteljice in sodelavke.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 3. | Konfederacija sindikatov 90 Slovenije                 | <p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zračni promet;</li> <li>• pristaniški delavci Slovenije;</li> <li>• gostinstvo in turizem Slovenije;</li> <li>• ladjedelništvo Slovenije;</li> <li>• špedicija, pomorsko-agencijske in kontrolne dejavnosti Slovenije;</li> <li>• delavcev kontrole letenja Slovenije;</li> <li>• delavcev v pomorstvu - kopno Slovenije;</li> <li>• delavcev v ribištvu Slovenije;</li> <li>• pomorščakov Slovenije;</li> <li>• solinarjev Slovenije;</li> <li>• obrambe;</li> <li>• pomorski tovorni promet.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• veterinarski higienik;</li> <li>• meteorolog;</li> <li>• pilot.</li> </ul> |
| 4. | Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije | <p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kovinske in elektroindustrije Slovenije;</li> <li>• proizvodnje in predelave kemičnih izdelkov;</li> <li>• proizvodnje lesa in lesnih izdelkov;</li> <li>• PTT storitev;</li> <li>• zračnega prometa;</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|    |                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• mestnega prometa;</li> <li>• komunalne dejavnosti;</li> <li>• proizvodnje usnja in usnjenih izdelkov.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• blagajnik/blagajničarka v igralnicah;</li> <li>• stevardi/stevardeše, spremljevalci/spremljevalke;</li> <li>• veterinar/vererinarka.</li> </ul>                                                                   |
| 5. | Slovenska zveza sindikatov<br>ALTERNATIVA             | <p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kopenskega prometa;</li> <li>• vodnega prometa;</li> <li>• rudarstvo.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cestnar/cestnarica.</li> </ul>                                                                                                                                                                               |
| 6. | Zveza delavskih sindikatov Slovenije -<br>SOLIDARNOST | <p>Reprezentativna v dejavnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• proizvodnje motornih vozil, prikolic, polprikolic;</li> <li>• dejavnosti železniškega prometa.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• občinski redar.</li> </ul>                                                                                                                                                           |
| 7. | Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije   | <p>Reprezentativna za območje države v naslednjih dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• raziskovanje in razvoj;</li> <li>• javna uprava in obramba, obvezno socialno zavarovanje;</li> <li>• izobraževanje;</li> <li>• zdravstvo in socialno varstvo;</li> <li>• umetniško ustvarjanje in poustvarjanje;</li> <li>• dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne dejavnosti.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicu:</p> |

|     |                                                               |                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• paznik / paznica v zaporu.</li> </ul>                                                                                                                                         |
| 8.  | Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije             | Reprezentativen v panogi železniškega prometa.                                                                                                                                                                         |
| 9.  | FIDES Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije         | Reprezentativen v poklicih: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zdravnik;</li> <li>• zobozdravnik.</li> </ul>                                                                                                     |
| 10. | Sindikat železniškega prometa Slovenije                       | Reprezentativen v poklicu vlakovni odpravnik.                                                                                                                                                                          |
| 11. | Sindikat bančništva Slovenije                                 | Reprezentativen v panogi bančništva.                                                                                                                                                                                   |
| 12. | Policijski sindikat Slovenije                                 | Reprezentativen v državnih organih.                                                                                                                                                                                    |
| 13. | Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije            | Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> <li>• zdravstva in socialnega varstva;</li> <li>• obveznega socialnega zavarovanja.</li> </ul>                                                       |
| 14. | Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije | Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> <li>• izobraževanja;</li> <li>• znanstveno raziskovalne dejavnosti;</li> <li>• knjižnic, arhivov, muzejev in drugih kulturnih dejavnosti.</li> </ul> |
| 15. | Sindikat cestnega prometa Slovenije                           | Reprezentativen v dejavnosti cestnega prometa.                                                                                                                                                                         |
| 16. | Sindikat novinarjev Slovenije                                 | Reprezentativen v poklicu novinar.                                                                                                                                                                                     |
| 17. | Sindikat igralniških delavcev Slovenije                       | Reprezentativen v poklicu krupje in v dejavnosti prirejanja iger na srečo.                                                                                                                                             |
| 18. | Sindikat delavcev tehničnih pregledov Slovenije               | Reprezentativen v poklicu preglednik motornih vozil ter v dejavnosti tehnično preizkušanje in analiziranje.                                                                                                            |
| 19. | Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije                | Reprezentativen v dejavnosti zdravstvene zaščite.                                                                                                                                                                      |
| 20. | Sindikat carinikov Slovenije                                  | Reprezentativen v poklicu carinik.                                                                                                                                                                                     |

|     |                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21. | Sindikat pridobivanja energijskih surovin Slovenije         | Reprezentativen v dejavnosti pridobivanja premoga.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 22. | Sindikat Nove ljubljanske banke                             | Reprezentativen v dejavnosti bančništva.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 23. | Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske univerze            | Reprezentativen v dejavnosti višješolsko, visokošolsko in univerzitetno izobraževanje.                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 24. | Sindikat farmacevtov Slovenije                              | Reprezentativen v poklicu farmacevt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 25. | Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije             | <p>Reprezentativen v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mestni in primestni kopenski potniški promet;</li> <li>• medkrajevni in drug cestni potniški promet.</li> </ul> <p>Reprezentativen v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• voznik/voznica avtobusa;</li> <li>• voznik/voznica cisterne;</li> <li>• voznik/voznica vlačilca.</li> </ul> |
| 26. | Sindikat Vladne agencije Slovenije                          | Reprezentativen v dejavnosti pomožnih služb vlade.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 27. | Sindikat železniškega transporta Slovenije                  | Reprezentativen v poklicu cestninar.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 28. | Sindikat slovenskih diplomatov                              | Reprezentativen v dejavnosti zunanjih zadev.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 29. | Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije | Reprezentativen v radiotelevizijski dejavnosti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 30. | Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije                 | Reprezentativen v poklicu zavarovalni zastopnik.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 31. | Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije                   | Reprezentativen v radijski in televizijski dejavnosti.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 32. | Sindikat ministrstva za obrambo                             | Reprezentativen v dejavnosti obrambe.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 33. | Sindikat delavcev farmacevtske                              | Reprezentativen v dejavnosti proizvodnje farmacevtskih surovin in preparatov.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|     |                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | industrije                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 34. | Sindikat 113 – policistov, kriminalistov in uslužbencev Slovenije | Reprezentativen v poklicu kriminalistično-tehnični izvedenec.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 35. | Sindikat delavcev Statističnega urada Republike Slovenije         | Reprezentativen v poklicu statistik/statističarka.                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 36. | Sindikat delavcev v pravosodju                                    | Reprezentativen v dejavnosti pravosodja.                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 37. | Svet gorenjskih sindikatov                                        | Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> <li>• proizvodnja merilnih, kontrolnih, preizkuševalnih, navigacijskih in drugih instrumentov in naprav, razen za industrijsko procesno krmiljenje;</li> <li>• trgovina na debelo z nekmetijskimi polizdelki, ostanki in odpadki.</li> </ul> |
| 38. | Sindikat vzdrževalcev železniške infrastrukture                   | Reprezentativen v poklicu progar/progarka.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 39. | Sindikat kapitanije Slovenije                                     | Reprezentativen v poklicu pristaniški nadzornik/pristaniška nadzornica.                                                                                                                                                                                                                                        |
| 40. | Sindikat policistov Slovenije                                     | Reprezentativen v dejavnosti javnega reda in varnosti ter v poklicu policist/policistka.                                                                                                                                                                                                                       |
| 41. | DENS - Sindikat zobozdravnikov Slovenije                          | Reprezentativen v poklicu zobozdravnik/zobozdravnica.                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 42. | Sindikat vzdrževalcev slovenskih železnic                         | Reprezentativen v poklicu progar/progarka in tehnik/tehnica za signalnovarnostne naprave.                                                                                                                                                                                                                      |
| 43. | SINDIR - Sindikat direktorjev in ravnateljev Slovenije            | Reprezentativen v poklicu vodstveni poklici v vzgoji in izobraževanju.                                                                                                                                                                                                                                         |
| 44. | Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije                       | Reprezentativna v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> <li>• igralnic;</li> <li>• prekrivanja kovin s kovino;</li> <li>• proizvodnje komunikacijskih naprav;</li> <li>• proizvodnje merilnih, preizkuševalnih in navigacijskih instrumentov in naprav;</li> </ul>                                   |

|     |                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• trgovine na debelo s kovinskimi proizvodi, inštalacijskim materialom, napravami za ogrevanje;</li> <li>• trgovine na drobno v specializiranih prodajalnah z avdio in video napravami;</li> <li>• mestnega in primestnega kopenskega potniškega prometa;</li> <li>• medkrajevnega in drugega cestnega potniškega prometa;</li> <li>• proizvodnja farmacevtskih surovin in preparatov;</li> <li>• dejavnost finančnih storitev, razen zavarovalništva in dejavnosti pokojninskih skladov;</li> <li>• dejavnost za javni red in mir.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• krupje;</li> <li>• voznik / voznica cisterne;</li> <li>• voznik / voznica vlačilca.</li> </ul> |
| 45. | Sindikat Združenje kabinskega osebja posadk letal Slovenije | Reprezentativen v poklicu stevard / stevardesa.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 46. | Sindikat zdravnikov družinske medicine PRAKTIK.UM           | Reprezentativen v poklicu zdravniki specialisti / zdravnice specialistke splošne medicine.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 47. | Sindikata vojakov Slovenije                                 | Reprezentativen v dejavnosti obramba.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 48. | Konfederacija slovenskih sindikatov                         | <p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• obramba;</li> <li>• kovanje, stiskanje, vtiskovanje in valjanje kovin, prašna metalurgija.</li> </ul> <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vodstveni poklici v vzgoji in izobraževanju;</li> <li>• avdiologi in govorni terapevti / avdiologinje in govorne terapevtke.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 49. | Podjetniški sindikat Predilnica Litija                      | Reprezentativen v dejavnosti priprave in predenje tekstilnih vlaken.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

### **Priloga 3: Izpostavitev in kratka predstavitev nekaterih najvidnejših sindikatov oziroma sindikalnih zvez v Sloveniji, ki so reprezentativne, z izjemo ZSSS**

#### **1. Konfederacija novih sindikatov Slovenije - Neodvisnost**

Konfederacija je bila ustanovljena 30. marca 1990 kot ena izmed prvih demokratično usmerjenih sindikalnih central v Sloveniji. Ob ustanovitvi je bila organizacijsko urejena po panožnem principu, kasneje pa se je preoblikovala po sistemu regij, s čemer je bil pokrito območje celotne Slovenije. V konfederaciji je združenih 5 sindikatov regij s sedeži v Ljubljani, Mariboru, Slovenj Gradcu, Postojni in Novi Gorici (Konfederacija novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost).

#### **2. Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije**

Konfederacija je bila ustanovljena 1. februarja 2006 v Ljubljani s podpisom akta o ustanovitvi, ko so se v skupno konfederacijo združili različni sindikati iz javnega sektorja. Slednja je bila ustanovljena predvsem z namenom izboljšanja položaja delavcev v javnih službah, spoštovanja človekovih pravic, prizadevanja za pravice članov sindikata ter skupnega zastopstva na državni ravni. Konfederacija je danes reprezentativna tudi na državni ravni. Pri svojem delovanju so poleg javnih uslužbencev solidarni tudi z delavci v zasebnem sektorju (Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije).

#### **3. Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM**

Konfederacija je bila ustanovljena 15. junija 1991, ko se je nekaj različnih sindikatov na ustanovni skupščini izreklo za združitev v večjo in bolj povezano konfederacijo. Sprva je bila konfederacija sestavljena iz sindikatov s področja papirne, grafične, založniške, časopisno-informativne dejavnosti ter sindikata poklicnih vzdrževalcev. Kasneje so po letu 2000 v konfederacijo vstopili še sindikati iz drugih panog, dejavnosti in poklicev. Danes ima konfederacija položaj reprezentativnosti v Sloveniji, sklepa kolektivne pogodbe na ravni države ter v panogah in poklicih, zastopa pravice delavcev ter sodeluje pri oblikovanju zakonodaje in ohranjanju socialnega dialoga. Poleg tega so njeni predstavniki zastopani v ESS in drugih organih, konfederacija pa je med drugim tudi članica evropskih in mednarodnih sindikalnih povezav (Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM).

#### **4. Konfederacija sindikatov 90 Slovenije**

Konfederacija je bila ustanovljena 8. februarja 1991 v Kranju kot odgovor na tedanje razmere v gospodarstvu in družbi v Sloveniji. Danes je konfederacija reprezentativna na državni ravni, v njej pa so združeni različni sindikati tako iz javnega kot zasebnega sektorja. Je članica ESS in ima svoje predstavnike tudi v drugih pomembnih javnih

institucijah v državi. Pri svojem delovanju si prizadeva za ohranjanje socialnega dialoga, sodeluje pa tudi s sindikati iz sosednjih držav ter na evropski ravni (Konfederacija sindikatov 90 Slovenije).

## **5. Slovenska zveza sindikatov – Alternativa**

Zveza je bila ustanovljena 1. februarja 1999, ko so ustanovni člani podpisali dogovor o ustanovitvi. Danes je zveza samostojna in neodvisna organizacija, ki se zavzema za pravice in interese svojih članov. Vanjo se na prostovoljni ravni vključujejo tako posamezniki kot sindikati z namenom izboljšanja svojega položaja ter varstva svojih pravic. Zveza sklepa kolektivne pogodbe na vseh ravneh ter je vključena v organe države, med drugim v ESS, ter v druge organizacije. Med drugim se zavzema za enotno nastopanje in povezovanje sindikatov tako v Sloveniji kot v tujini (Slovenska zveza sindikatov – Alternativa).

## **6. Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost**

Zveza je bila ustanovljena 25. novembra 1999 na ustanovnem zboru v Novem mestu pod nazivom Zveza delavcev – SOLIDARNOST. V letu 2002 se je zveza preimenovala v Sindikat delavcev Slovenije – Solidarnost, leta 2004 pa v Zvezo delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost. Sedež zveze se je vmes prestavil iz Novega mesta v Ljubljano. Slednja si je že od ustanovitve prizadevala za solidarnost in podporo ter delavske pravice, enotnost sindikatov v Sloveniji in zunaj njenih meja, za delovanje v organih države in drugih organizacij ter sklepanje kolektivnih pogodb. Zveza je od leta 2007 članica ESS (Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost).