

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

SINDIKATI V SLOVENIJI

Ljubljana, maj 2007

MAŠA KUMAR

IZJAVA

Študentka Maša Kumar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Polone Domadenik in dovolim objavo diplomskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 29.05. 2007

Podpis:

KAZALO

1. UVOD	1
2. DEFINICIJA SINDIKATA IN SINDIKALNEGA DELOVANJA	2
3. EKONOMSKA RAZLAGA ZA OBSTOJ SINDIKATOV	3
3.1. Višje plače na račun nižje zaposlenosti	3
3.2. Dogovarjanje o višini plač	5
3.3. Vpliv sindikatov na plače delavcev, ki niso včlanjeni v sindikate	6
4. EVROPSKO SINDIKALNO GIBANJE	7
4.1. Evropsko sindikalno gibanje v izbranih državah EU	7
4.1.1. Danska	7
4.1.2. Nemčija	9
4.1.3. Francija	11
4.2. Padanje članstva v sindikatih EU in ZDA	12
5. DELOVANJE SINDIKATOV V ZDA	14
5.1. Zmanjševanje vloge sindikatov v ameriškem gospodarstvu	15
6. RAZVOJ, ORGANIZIRANOST IN DELOVANJE SINDIKATOV V SLOVENIJI..	17
6.1. Razvoj sindikalnih gibanj na Slovenskem	18
6.2. Organiziranost in delovanje sindikatov v Sloveniji	21
6.3. Nastanek in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta	23
6.4. Kolektivna pogajanja in stavke	25
6.5. Klasifikacija sindikatov	26
6.6. Financiranje sindikatov	27
7. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE – ZSSS	28
7.1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS	28
7.1.1. Predstavitev	28
7.1.2. Financiranje	29
7.1.3. Ugodnosti za člane ZSSS	30
8. SKLEP	31
LITERATURA	33
VIRI	34

PRILOGE

1. UVOD

Delavsko gibanje se je v zgodovini začelo razvijati zaradi nasprotij med interesi delavcev in delodajalcev. V Sloveniji se je formalno začelo leta 1989 z uvedbo pogodbenih delovnih odnosov. V zadnji četrtini 20. stoletja pa so kumulativni učinki rasti brezposelnosti in dolgoročnega spreminjanja strukture zaposlenih vplivali na upadanje moči sindikatov.

Za temo Sindikati v Sloveniji sem se odločila, ker se mi zdi trenutno ena najbolj aktualnih. Glavni namen moje diplomske naloge je pregledati razvoj sindikalnega gibanja v Sloveniji, preučiti njihovo organizacijo v primerjavi s sindikati v ostalih državah EU in ZDA ter predstaviti prihodnja pričakovanja glede razvoja sindikalnih oblik organiziranosti delavcev v Sloveniji.

V diplomskem delu je najprej predstavljena definicija sindikata in sindikalnega delovanja. Gre za interesne organizacije, ki se usmerjajo predvsem na uresničevanje različnih interesov zaposlenih, povezanih s plačilom za opravljeno delo, delovnim časom, pravicami in obveznostmi iz delovnega razmerja ter počitkom.

Sindikati so v preteklosti opravljali predvsem politične funkcije, konec osemdesetih in v začetku devetdesetih let 20. stoletja pa se je to spremenilo. Močne politično-ideološke cepitve in proces prehoda v tržno gospodarstvo so sindikate prisilile, da so se reformirali. Sindikalno gibanje se je počasi začelo depolitizirati in v ospredje postavljati ekonomske interese. Sindikati so se začeli vključevati v kolektivna pogajanja, sodelovati pri plačni politiki in oblikovanju zakonodaje ter s tem vplivali na regulacijo trga dela. Zato sem se odločila posebno poglavje nameniti ekonomski razlagi obstoja sindikatov. Poudarek je predvsem na plačah, ki so bile in so še vedno središče zanimanja pri kolektivnih pogajanjih. Pri tem pa moram nujno poudariti, da tudi njihov politični vpliv še vedno ni zanemarljiv, saj lahko s svojim delovanjem močno vplivajo na javno mnenje in priljubljenost določene politične stranke.

V četrtem delu je prikazano evropsko sindikalno gibanje. Organiziranost in delovanje sindikatov se razlikujeta v posameznih državah, zato se mi je zdela zanimiva primerjava med njimi. Za primer sem vzela Dansko kot skandinavsko državo, Nemčijo kot srednjeevropsko in Francijo kot sredozemsko. Ker sindikalno gibanje doživlja velike strukturne spremembe tako v Evropski uniji kot drugod po svetu, je zanimiva tudi analiza strukture članstva sindikatov v Evropski uniji in ZDA.

Sledi predstavitev delovanja in vloge sindikatov v ZDA ter starostna in spolna struktura njihovega članstva. Tudi v ZDA se pogajalske moči sindikatov zmanjšujejo, prav tako pa upada tudi njihovo članstvo.

V nadaljevanju je obsežno poglavje o razvoju, organiziranosti in delovanju sindikatov v Sloveniji. V sklop tega poglavja spada tudi predstavitev Ekonomsko-socialnega sveta (ESS), kolektivna pogajanja in stavke ter klasifikacija in financiranje sindikatov. To poglavje sem v okviru diplomske naloge bolj podrobno prikazala, saj se mi zdi z vidika mednarodnih primerjav ravno ta problematika najbolj pereča. V zadnjem poglavju pa sem prikazala

največjo in najpomembnejšo sindikalno centralo v Sloveniji, Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije.

Sindikalno gibanje v Sloveniji je pred novimi izzivi, spremembe v delovanju, organizaciji in nenazadnje tudi v načinu delovanja sindikalnih voditeljev pa nujne.

2. DEFINICIJA SINDIKATA IN SINDIKALNEGA DELOVANJA

Sindikat je interesno združenje delavcev, sindikalno delovanje pa aktivnost za varstvo socialnih in ekonomskih interesov delavcev. Njihov nastanek lahko v glavnem razumemo kot odziv na krepitev pogajalske moči lastnikov kapitala.

M. Salamon (1998) je opredelil sindikate kot katero koli organizacijo zaposlenih, ki poskuša organizirati in predstavljati njihove interese tako na delovnem mestu kot v službi, še posebej poskuša regulirati/urejati zaposlitvene odnose skozi neposreden proces kolektivnega pogajanja z managementom.

Na podlagi te definicije je M. Salamon izpeljal naslednje funkcije sindikata:

- Moč

Sindikat kot organizacija zastopa interese zaposlenih in jih tako postavlja v bolj enakopraven položaj z delodajalci. Delavci, predvsem tisti z nižjimi stopnjami izobrazbe, največkrat nimajo znanja, ki je potrebno za enakopravno pogajanje z vodstvom podjetja in lastniki kapitala, podvrženi pa so tudi konkurenci na trgu. Posameznega delavca je veliko lažje zamenjati kot celotno članstvo. Management bolj upošteva moč delavcev, združenih v sindikate, ki lahko s kolektivno akcijo dosežejo svoje cilje.

- Regulacija ekonomskih pogojev

Poglavitna naloga sindikatov so kolektivna pogajanja v zvezi z višino plače, delovnim časom, dopusti itd. Kolektivna pogajanja so sredstva za nakup oziroma prodajo dela, s katerimi se skušajo oblikovati sprejemljivi pogoji za obe strani: delavce in delodajalce.

- Regulacija delovnih pogojev

Sindikati v svoji regulativni funkciji ne pokrivajo le ekonomskega področja, temveč tudi delovno, v okviru katerega želijo zaščititi in izboljšati položaj svojih članov v zaposlitvenih odnosih.

- Družbene spremembe

Prvotni pristop sindikatov je bil precej radikalen. Kasneje so se osredotočili na delovanje znotraj obstoječega družbenega sistema. Sprejeli so tudi politično vlogo zaradi vpliva na vladno politiko.

- Storitve za člane oziroma članske usluge

V preteklosti so sindikati za svoje člane organizirali vzajemno zavarovanje, ki je bilo ustanovljeno za finančno pomoč v primeru brezposelnosti, bolezni, poškodbe, smrti ali kot nadomestilo v primeru stavke. V zadnjem času pa sindikati ponujajo drugačne članske

usluge: posojila, pravno pomoč, finančno svetovanje, počitniške aranžmaje, stanovanjske sklade itd. Problem pri tem je, da se delavci včlanijo v sindikate predvsem zaradi teh uslug in osebnih interesov, ne pa zaradi skupnega nastopanja za izboljšanje delovnih pogojev.

- Samoizpolnitev

Sindikati omogočajo sodelovanje delavcev tudi na področjih, ki niso vezana na problematiko delovnega mesta, kot so različne oblike izobraževanja, ki prispevajo k samoizpolnitvi posameznikov.

V naslednjem poglavju bom predstavila ekonomsko razlago za obstoj sindikatov. Poudarek bo predvsem na plačah, ki so bile in so še vedno središče zanimanja pri kolektivnih pogajanjih.

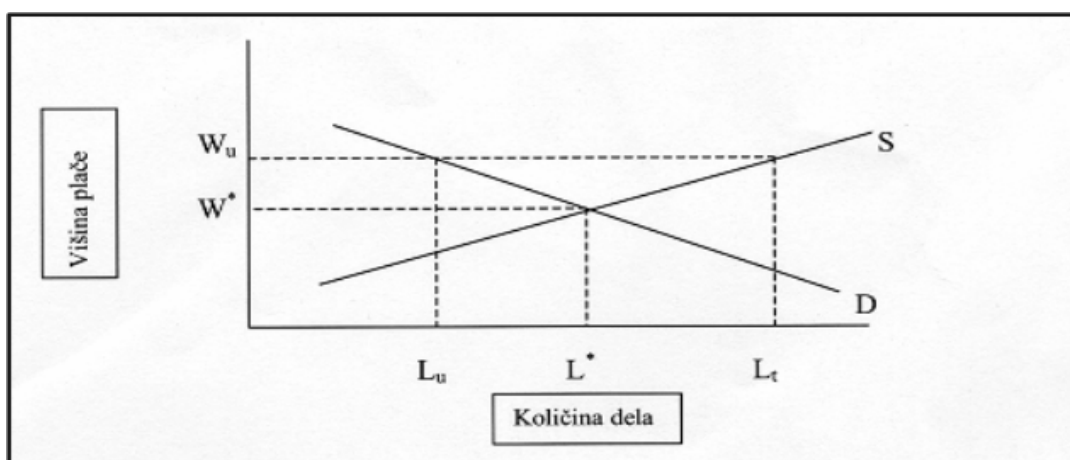
3. EKONOMSKA RAZLAGA ZA OBSTOJ SINDIKATOV

3.1. Višje plače na račun nižje zaposlenosti

Plače so bile že od nekdaj središče zanimanja pri kolektivnih pogajanjih, kakor tudi pri vsakem povprečnem delavcu. Sindikati so do 70. let raje zviševali plače in to na račun nižje zaposlenosti, ker so tako ohranili zadovoljstvo tistih, ki so ostali zaposleni. V 70. letih 20. stoletja je postala prevladujoči cilj sindikatov čim višja stopnja zaposlenosti njegovih članov. Kljub temu pa so plače še danes temeljna vrednota, za višino katere se sindikati borijo (Lenart, 2002, str. 31).

Povpraševanje po delu prikazuje količino storitev delavcev, ki so jo podjetja in druge organizacije pripravljene najeti po različnih cenah, ki se imenujejo mezde ali plače. Če na trg dela gledamo z ekonomskega vidika, je ključna dilema kombinacija med plačo in številom zaposlenih. Sindikat lahko kot monopolist na trgu dela raven plač svojih članov dvigne nad raven, ki bi jo ti dosegli pri popolnoma prostih tržnih odnosih na trgu dela. To dejstvo prikazuje Slika 1.

Slika 1: Povpraševanje in ponudba na trgu dela



Vir: Ballot, 1992, str. 200.

Višje kot so plače, ki jih sindikat doseže pri pogajanjih, višja je stopnja brezposelnosti. Prikazana izmenjava (trade off) se imenuje učinek zaposlitve (employment effect). Če bi sindikat imel kot cilj postavljeno čim višjo stopnjo zaposlenosti, potem bi se plače članov sindikata postopno znižale na raven konkurenčne mezde. Zaradi tega bi nekateri delavci zapustili sindikat in se zaposlili kot delavci na konkurenčnem trgu dela. Zaradi tega so se sindikati izogibali zniževanju plač in povečevanju stopnje zaposlenosti celo v trenutkih gospodarskih kriz.

Krivulja ponudbe dela (labour supply curve) prikazuje količino dela, ki so jo delavci pripravljene ponuditi pri različnih mezdah. Edina alternativa je brezdelje, za katerega se odločijo pri nizki ali previsoki mezdi. Pri slednji so se namreč za vsak dodaten evro pripravljene odpovedati vse manjši količini prostega časa, zato govorimo o nazaj obrnjeni krivulji ponudbe dela. Če ima sindikat vsaj nekaj moči na trgu dela, kar je pogojeno z delno ali popolnoma monopolnim položajem, potem bo skušal mezde svojih članov diferencirati od mezd nečlanov, kar pomeni, da naj bi bile mezde članov višje.

Tako kot imajo lahko kupci proizvodnega dejavnika moč monopsona, imajo lahko prodajalci proizvodnega dejavnika monopolno moč. Na trgu proizvodnih dejavnikov ne najdemo dosti čistih monopolov. So pa ponudniki, ki imajo določeno monopolno moč. Kot je že bilo rečeno, literatura pogosto omenja monopolno moč sindikatov na trgu dela.

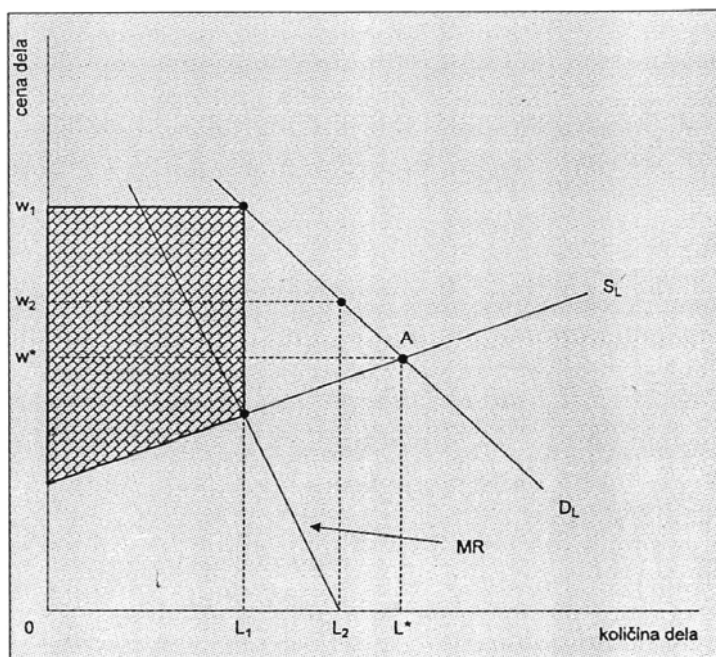
Na Sliki 2 na strani 5 je krivulja povpraševanja po delu agregirana krivulja povpraševanja posameznih podjetij po tem proizvodnem dejavniku. Podjetja nimajo moči monopsona. Krivulja ponudbe dela prikazuje ponudbo dela, če sindikat ne bi imel monopolne moči. Imeli bi popolnokonkurenčen trg dela in podjetja bi najela L^* delavcev po mezdi w^* (točka A).

Ker ima sindikat monopolno moč, lahko izbere katero koli mezdo in njej ustrezno stopnjo zaposlitve. Če želi sindikat doseči čim višjo stopnjo zaposlitve delavcev, seveda izbere konkurenčno ravnotežje v točki A. Če pa želi sindikat izbrati višjo mezdo, kot pa se oblikuje v konkurenčnem ravnotežju, izbere zaposlitev L_1 in podjetje mora najeti delavce po mezdi w_1 . Za člane sindikata, ki so zaposleni pri tej mezdi, se je seveda položaj izboljšal. Člani sindikata, ki so ostali brez zaposlitve, pa so na slabšem.

Ta politika sindikata je učinkovita, če želi doseči čim večjo ekonomsko rento za vsakega zaposlenega delavca. To doseže v točki, kjer krivulja mejnega prihodka (dodatni zaslužek, ki ga dobi sindikat z dodatno enoto zaposlitve dela) seka krivuljo ponudbe dela (stroški dodatne enote dela). Ekonomska renta je osenčena površina pod krivuljo povpraševanja po delu in nad krivuljo ponudbe dela ter levo od zaposlenosti L_1 .

Če želi sindikat doseči čim večje skupno plačilo za zaposlene delavce, izbere zaposlitev L_2 . Pri zaposlitvi L_2 je mezdni fond $L_2 * w_2$. Mejni prihodek sindikata je pri tej zaposlenosti enak nič.

Slika 2: Monopolna moč ponudbe dela



Vir: Prašnikar, Domadenik, 2005, str. 280.

Odločitev sindikata o tem, kakšno strategijo bo izbral: višja plača ali višja stopnja zaposlenosti, ni odvisna le od njegove pogajalske moči, temveč tudi od drugih dejavnikov. Krivulja povpraševanja po delu je namreč izvedena iz krivulje povpraševanja po proizvodu ali storitvi, ki jo delo omogoča. Pri tem je pomembno, ali je povpraševanje po proizvodu ali storitvi cenovno in dohodkovno elastično ali ne. Če je neko podjetje na trgu monopolist, potem je povpraševanje po njegovih proizvodih ali storitvah relativno cenovno neelastično, zato lahko zahteve po višjih plačah enostavno prevale na ceno končnega produkta. Pomemben je tudi položaj sindikata na trgu dela. Če ima ta monopolni položaj, kar pomeni, da ni ostalih sindikatov in da je večina delavcev vključenih v sindikate, potem ima relativno ugoden izhodiščni položaj in za svoje člane lahko zahteva višje plače.

Zaključim lahko z ugotovitvijo, da sindikati postavljajo v ospredje nepopolno konkurenčne trge končnih proizvodov in trg dela, saj tako najlažje uveljavljajo svoje zahteve.

3.2. Dogovarjanje o višini plač

Določanje višine plače je kompleksen proces, pri katerem se upoštevajo politični in ekonomski vidiki. Delodajalec je pripravljen delavcu plačati v skladu z njegovo produktivnostjo in položajem podjetja na trgu. Delavec kot član sindikata pričakuje plačo, ki bo primerljiva s plačami referenčne skupine in mu bo hkrati zagotavljala dostojen življenjski standard. Pri kolektivnih pogajanjih se soočajo interesi obojih, kjer v danem trenutku in okolju prevladajo eni, v drugačnih razmerah drugi.

Podjetje, ki beleži dobiček, je zmožno delavcem izplačevati višje plače kot podjetje, ki ima izgubo. Sindikati menijo, da je izplačevanje višjih plač delitev dobička delavcem, ki so

najbolj zaslužni za njegov nastanek. Dobiček je presežek prihodkov nad stroški, ki jih podjetje mora poravnati za nemoteno opravljanje svoje dejavnosti. Del dobička se nameni za izplačilo dividend, ki so nagrada tistim, ki so podjetju dali na voljo svoj kapital. Hkrati je to tudi nagrada za zaupanje in nadomestilo za tveganje, ki so mu vlagatelji izpostavljeni. Po drugi strani so za dobiček najbolj zaslužni delavci, ki se jih ponavadi ne nagradi iz naslova dobička. Zato so sindikati prepričani, da bi morali v uspešnem podjetju iz naslova dobička biti nagrajeni tudi zaposleni v podjetju.

Večina kolektivnih pogodb, sklenjenih med sindikati in delodajalci, vsebuje naslednje tri mehanizme za določanje višine rasti plač in usklajevanje le-te z inflacijo (Ballot, 1992, str. 212):

- dogovorjena letna stopnja rasti plač;
- avtomatsko prilagajanje višine rasti plač z indeksom cen življenjskih potrebščin (ICŽP);
- ponovna pogajanja o plačah v primeru večjih odstopanj med plačami in osnovo za določanje njihove višine.

3.3. Vpliv sindikatov na plače delavcev, ki niso včlanjeni v sindikate

V mnogih primerih podjetja plačujejo delavcem nekoliko višje plače, kot bi jih sicer dobili na konkurenčnem trgu dela, in sicer z namenom ohranjati zadovoljstvo delavcev in posledično preprečiti njihovo včlanjevanje v sindikate. Poleg tega je zadovoljen delavec motiviran ter dela

vestno in natančno. Vpliv sindikatov na zaposlene, ki niso člani sindikata, lahko razdelimo na dva učinka (Ballot, 1992, str. 224):

- Učinek grožnje (Threat effect)

Večina podjetij z zaposlenimi, ki niso člani sindikatov, ohranja njihove plače na ravni delavcev članov sindikatov z namenom, da se ne bi vključevali v sindikate. S tem želi podjetje ostati bolj fleksibilno pri svojih operacijah.

- Demonstracijski učinek (Demonstration effect)

Podjetja ohranjajo plače na ravni članov sindikatov zato, da ohranjajo zadovoljstvo delavcev ter ne izgubljajo izobraženih in usposobljenih delavcev, ki bi v nasprotnem primeru prestopili v podjetja z višjimi plačami, kjer so zaposleni člani sindikatov. V veliko državah pa je v veljavi tudi sistem, kjer kolektivne pogodbe veljajo za vse zaposlene, ne glede na to, ali so člani sindikata ali ne.

V nadaljevanju bom predstavila sindikalno gibanje treh držav EU. Vsaka država ima svojo zgodovino, kulturo, politični in ekonomski sistem ter zato tudi svoj vzorec sindikalne organiziranosti.

4. EVROPSKO SINDIKALNO GIBANJE

4.1. Evropsko sindikalno gibanje v izbranih državah EU

V okviru evropskega sindikalnega gibanja lahko zasledimo tri oblike sindikalne organiziranosti:

Skandinavsko: lahko se pohvali z visokim odstotkom sindikalnega članstva, vse probleme pa rešuje s socialnim dialogom; praktično ne poznajo stavk in demonstracij sindikatov (**Danska**, **Švedska**);

Srednjeevropsko: odstotek sindikalnega članstva je manjši, vendar imajo sindikati precejšnjo moč; rezultate dosežejo s kombinirano aktivnostjo, torej s socialnim dialogom ter stavkami in demonstracijami (**Nemčija**, **Belgija**);

Sredozemsko: odstotek sindikalnega članstva je prav tako občutno nižji od skandinavskega, rezultate pa sindikati dosežejo predvsem s stavkami in demonstracijami (**Španija**, **Francija**).

4.1.1. Danska

Danska ustava, ki omogoča pravico do organiziranja, sprejeta leta 1849, je bila osnova za nastanek sindikatov. Leta 1874 so bili ustanovljeni prvi sindikati na Danskem. Prvo združenje danskih sindikatov LO (Landsorganisationen i Danmark) se je oblikovalo leta 1898 z nalogo, da združi različne sindikate v eno konfederacijo. Osnovni namen je bil varovati interese zaposlenih. LO je največja in glavna sindikalna organizacija, ki združuje 23 sindikatov. Od 2.500.000 zaposlenih je bilo leta 2003 njenih članov kar 1.433.000.

Kot drugje v razvitem svetu je tudi na Danskem gospodarski napredek pripeljal do strukturnih sprememb v zaposlovanju. Zaradi tega je začelo članstvo v LO-ju konec devetdesetih rahlo upadati, hkrati pa je začel slabeti tudi njegov položaj. Delež članstva te sindikalne konfederacije se je glede na celotno sindikalno članstvo od druge svetovne vojne do danes vseskozi zmanjševal. Naraščalo pa je članstvo v drugih konfederacijah, ki so zunaj te glavne sindikalne organizacije. Vzrok za to je boljša organiziranost sindikatov »belih ovratnikov«, ki niso združeni v LO. Poleg te konfederacije obstajata še dve reprezentativni – Konfederacija mezdnih delavcev in javnih uslužbencev (FTF) ter Danska konfederacija profesionalnih združenj (AC). Socialnodemokratska stranka pa ima prevladujočo vlogo v vseh sindikatih (Marolt, 2005, str. 31).

Sindikati so na državni ravni organizirani v okviru konfederacij sindikatov (LO 69,5 %, FTF 16 %, AC 5,5 %, LH 3,1 %, drugi 5,9 % od vseh zaposlenih, ki so včlanjeni v sindikate).

Tabela 1: Sprememba članstva v danskih sindikalnih konfederacijah med leti 1993, 1998 in 2003

Država	Konfederacija	1993	1998	2003	Sprememba 1993–2003(%)
Danska	LO	1.471.000	1.478.000	1.433.000	–2,6
	FTF	338.000	347.000	356.000	+5,3
	AC	117.000	146.000	161.000	+13,8
	LH	65.000	79.000	76.000	+6,9
	Drugi	125.000	120.000	125.000	0
	Skupaj	2.116.000	2.170.000	2.151.000	+1,7

Vir: European Industrial relations observatory, 2004.

Večinoma so sindikati organizirani po splošnem in panožnem načelu (npr. sindikat kemične industrije organizira delavce iz kemične industrije). Do sporov med sindikati glede pridobivanja članstva prihaja zelo redko. Določene imajo natančne pogoje za vstop v sindikalno zavarovanje za primer brezposelnosti, kar pa je zelo podobno kot članstvo v sindikatu. Zato ne prihaja do prevzemanja zaposlenih, za katere je pristojen drug sindikat.

Danski sindikati beležijo članstvo, ki je med najvišjimi v Evropi. Sindikati so tesno povezani s trgom dela in socialnim varstvom zaposlenih, kar je tudi najpomembnejši vzrok za visoko stopnjo vključenosti v sindikate. Zavarovanje za primer brezposelnosti je organizirano v povezavi s sindikati in je prostovoljno. Država pa kljub prispevku sindikatov v denarno nadomestilo za primer brezposelnosti še zmeraj prispeva od 70 do 90 % potrebnih sredstev. S tem je država delno finančno razbremenjena, prav tako pa brezposelni ostanejo v sindikatu in so v stiku z zaposlenimi.

Danski model politike zaposlovanja temelji na sistemu fleksibilne varnosti (ang. flexicurity). Gre za tako imenovani »zlati trikotnik«, ki ga sestavljajo velika fleksibilnost trga dela, obsežni ukrepi aktivne politike zaposlovanja in visoka varnost dohodka tudi v času brezposelnosti. Njihov sistem je rezultat dolgoletne tradicije tripartitnih pogajanj med vlado, sindikati in delodajalci. Za delodajalce je zelo spodbuden, ker jim ne nalaga prevelikih obveznosti in zato spodbuja zaposlovanje. Pri njih dela na črno praktično ni. Vsako leto se zapre in odpre veliko delovnih mest.

V okviru sindikatov deluje tudi sklad, ki omogoča predčasno upokojevanje zaposlenih, s čimer se odpirajo nova delovna mesta za mlade. To se kaže v tem, da vsako leto približno ena tretjina zaposlenih menja zaposlitev, kar je najbolj pogosto v Evropi. Danci tako v delovni dobi zamenjajo delovno mesto do petnajstkrat. Takšna fleksibilnost je posledica visoke ravni nadomestil za brezposelne, ki znašajo do 90 % plače (zaradi omejitve najvišjega nadomestila je povprečna višina izplačanih nadomestil 62-63 %), brezposelni pa jih lahko prejemajo

največ štiri leta. To obdobje prejemanja pa je v praksi običajno kratko, saj brezposelni zaposlitev najdejo v povprečju prej kot v pol leta, pri čemer jim v veliki meri pomaga obsežna aktivna politika zaposlovanja. Sistem sicer učinkuje, vendar je hkrati zelo drag, saj Danci zanj namenijo okrog 4,5 % BDP-ja. Danski model temelji na veliki fleksibilnosti trga dela in visoki zaposlenosti, kar je eden od ciljev predlaganih reformnih ukrepov tudi v Sloveniji. Zaradi drugačne tradicije in kulture je sicer težko neposredno prenosljiv, vendar je večja fleksibilnost trga dela možna in hkrati potrebna. Uresničljiva pa je le pod pogojem, da se lahko brezposelni hitro ponovno zaposlijo in imajo tudi v vmesnem obdobju zadostno socialno varnost (Marolt, 2005, str. 33).

Delovni teden na Danskem traja 37 ur, delovni čas je določen od ponedeljka do petka med 6. in 18. uro. Zaposleni, ki začnejo delati prej oziroma končajo kasneje ali pa delajo ob sobotah in nedeljah, dobijo plačane nadure. Čas za malico je v javnem sektorju vključen v delovni čas, v zasebnem pa ne. Za malico imajo delavci na voljo 30 minut. Prevoz na delo in domov si morajo zaposleni organizirati sami, delodajalec jim zanj tudi ne povrne stroškov. Tisti, ki so od službe oddaljeni več kot 12 kilometrov, lahko stroške za prevoz uveljavijo kot davčno olajšavo. Ta olajšava je splošna, ne glede na dejanske stroške, ali zaposleni uporablja javni prevoz ali se vozi s svojim avtomobilom.

V kolektivnih pogodbah, ki veljajo za približno 85 % zaposlenih, so določene plače, pokojnine, delovni čas, način odpuščanja zaposlenih, sistem plačevanja bolniških izostankov, nadomestil v času porodniškega dopusta in podobno. V delovni zakonodaji so navedene samo splošne določbe o pravici do dopusta, enakovredni obravnavi, zagotavljanju varnega in zdravega delovnega okolja ter plačilu zaposlenih glede na raso, spol, versko pripadnost in podobno. Ta določila so skoraj vsa prepisana iz evropskih direktiv.

Na Danskem je oblika pogajanj med socialnimi partnerji določena v 50 let starem sporazumu o sodelovanju. V njem najdemo tudi pogoje za pogajanja med managementom in zaposlenimi v podjetju. Značilnost, ki jo tudi lahko pripišemo danskemu sistemu, je sporazum o nenapadanju, na podlagi katerega zaposleni med pogajanja o spremembah kolektivne pogodbe ne smejo stavkati, tudi če se s predlaganimi spremembami ne strinjajo. Poleg tega sporazuma imajo tudi zelo učinkovit sistem za hitro reševanje sporov. Vsi delovni spori morajo biti rešeni v okviru kolektivnih organizacij in dogovorov. Če želi zaposleni delavec rešiti spor z delodajalcem, je njegovo članstvo v sindikatu nujno (Kocbek, 2006, str. 1–2).

Posebnost skandinavske skupine je, da so člani sindikatov tudi nezaposleni, študentje, upokojnenci. Od 14 do 15 % članov ni delovno aktivnih. Prej omenjeni denarni skladi, ki pomagajo brezposelnim in drugim rizičnim skupinam do dodatne socialne pomoči, so vzrok delavno neaktivnemu članstvu v danskih sindikatih (Marolt, 2005, str. 32).

4.1.2. Nemčija

Za Nemčijo je značilen širok obseg kolektivnih pogajanj. Poleg tega so uspešni na področju dohodkovnih politik, značilnost njihovih sindikatov pa je enotnost (Stanojevič, 2005, str. 26).

V Nemčiji je bilo v začetku okoli 16 panožnih sindikatov, vendar se je njihovo število kasneje s povezovanjem postopno zmanjševalo in danes jih deluje le še šest. Največji je sindikat IG Metall, ki ima nekaj manj kot 3.000.000 članov. Ta sindikat je odgovoren za podjetje Siemens, ki sodi v panogo kovinske in elektroindustrije. Sindikat ureja pravila za celotno panogo, o čemer se dogovarja s panožnim združenjem delodajalcev za kovinsko in elektroindustrijo. Ta sindikat se z delodajalci dogovarja praktično za vse osnovne delovne pogoje, ki veljajo enako v vseh obratih. Zanimiva je tudi njihova posebnost, ki temelji na splošno uveljavljenem načelu, da je v vsej Nemčiji za enako delo enako plačilo, kar omogoča tudi večjo mobilnost zaposlenih.

Stavke so natančno zakonsko regulirane, možne so v času neveljavnosti kolektivnih pogodb. Predstavljajo jim skrajno sredstvo, izključni sklicatelj pa je sindikat in delavski svet. Divje in politične stavke so nelegalne, predmet stavke pa so lahko le nesoglasja iz kolektivnih pogodb.

V Nemčiji je neposredno delovanje sindikatov izločeno iz podjetij ter preneseno na panožno in državno raven. Sindikati imajo v podjetjih le svoje zaupnike, ki predstavljajo vez med članstvom in organi panožnih sindikatov. V samih podjetjih sindikati torej nimajo neposrednih zastopniških pooblastil, imajo pa, podobno kot pri nas, zakonsko zagotovljene nekatere posebne pravice v razmerju do obratnih svetov. Obratni sveti delavcev v Nemčiji opravljajo tudi številne funkcije, ki jih pri nas opravljajo sindikati na nivoju podjetij.

Ker pa vsa nemška podjetja niso vključena v združenje delodajalcev, v njih tarifne pogodbe ne veljajo. Obratni svet se v takih podjetjih lahko sam dogovarja o delovnih pogojih, plačah, dopustih itd. Obratni svet prevzema sindikalne naloge le v primerih, ko podjetje ni vključeno v združenje delodajalcev. Za primer lahko navedemo podjetje Volkswagen, v katerem je tarifno pogodbo sklenil obratni svet, vendar s predhodno odobritvijo sindikata IG Metall.

V Nemčiji imajo sindikati in obratni sveti dopolnilne funkcije. Sindikati sprejemajo tarifne pogodbe, ki veljajo za celotno državo, področje (npr. Bavarsko), tarifno skupino ali posamezno podjetje, pri čemer le-te veljajo za vse zaposlene in ne le za člane sindikatov. Naloga obratnih svetov pa je sprejemanje obratnih sporazumov in prilagajanje sprejetih tarifnih pogodb konkretnim razmeram znotraj posameznih podjetij. Za vsebino prilagajanja pa so odgovorni sindikati.

Problem, s katerim se srečuje nemško sindikalno gibanje, je predvsem problem globalne konkurenčnosti. Le-ta je sprožila množično selitev proizvodnje v manj razvite, predvsem azijske in vzhodnoevropske države. Posledica te selitve se kaže v usihanju delovnih mest v Nemčiji. To pa je še toliko bolj problematično, ker ne gre samo za delovna mesta v delovno intenzivnih panogah, ampak tudi za delovna mesta v storitvenih in drugih zahtevnejših dejavnostih. Številni nemški delavci se soočajo z grožnjo po preselitvi proizvodnje, če ne bodo podaljšali svojega delovnega časa za 15 % in se odpovedali 15 % svojih plač. Nemčija je sicer glavna v izvozu delovnih mest, vendar se grožnje s selitvijo storitev in proizvodnje ter pritiski za več dela z enakimi ali celo nižjimi plačami selijo tudi v druge evropske države.

Nemški sindikati in obratni sveti pripravljajo delavsko-zaščitne ukrepe, da ne bi največji davek za preživetje njihove industrije morali plačati delavci. Največji izziv vidijo v tako t. i. »outsourcingu«, ki pomeni dokončno oziroma dolgoročno predajo dela, ki so ga doslej opravljali sami, drugim ponudnikom in »off shoringu«, pri čemer gre za posebno obliko »outsourcinga«. Le-ta predstavlja prenos določenih del v dežele z nižjim življenjskim standardom in nižjimi plačami zaradi splošnega zniževanja stroškov dela (Bakovnik, 2003, str. 4–8).

Iz tega lahko sklepamo, da se nemški sindikati in obratni sveti spopadajo s hudimi problemi ter pritiski za zmanjševanje doseženih socialnih pravic in dosežene stopnje kvalitete delovnega življenja. Žal pa to ni le nemška posebnost (pri njih so ti problemi zaradi visoke razvitosti in visokega delavskega standarda samo najhitreje izbruhnili), saj se plaz selitev proizvodnje in storitev ter s tem povezano zniževanje socialnih pridobitev razvitih družb nezadržno širi tudi v druge razvite države.

Smiselna rešitev se jim zdi internacionalizacija sindikatov in širjenje delavskega soupravljanja v vse sodobne države.

4.1.3. Francija

Glavni francoski sindikat CGT (Generalna konfederacija dela) je bil ustanovljen leta 1895. Sindikat zavrača sodelovanje s političnimi strankami in državo. Dosegel je delavsko predstavljanje na ravni tovarn, panožne kolektivne pogodbe, plačan dopust in krajši delovni teden. Po njegovi ustanovitvi se je v Franciji razvilo kar nekaj sindikalnih central. Vse centrale so reprezentativne. Imajo pravice do kolektivnih pogajanj, predstavljanj v vladnih svetovalnih telesih in predlaganja kandidatov v sistemu predstavljanja po podjetjih. Na ravni podjetij so bili legalizirani šele leta 1968.

Vse centrale so prisotne v vseh industrijah, kar pomeni, da imajo iste ciljne skupine (konkurenca). Sindikalni pluralizem je na ravni podjetij. Imajo nizko stopnjo sindikaliziranosti. V 70. je bila 20-odstotna, konec 80. let pa le 9-odstotna. Vzrok za to lahko najdemo v počasni industrializaciji, saj so za Francijo značilna majhna podjetja ter delavci in obrtniki, za kar je značilen elitistični sindikalizem. Francija je močna in do delavcev netolerantna država (Stanojevič, 2005, str. 19).

Na prehodu iz 19. v 20. stoletje se je Francija srečala z anarhosindikalizmom. Takrat je prišlo do revolucionarne spremembe s pomočjo generalne stavke. Zakonska regulacija je bila nizka stopnja sindikalizacije. Ta tradicija je vplivala na oblikovanje koncepcije razrednega boja in radikalnega sindikalizma.

V 80. letih pa so se razvile nove tehnologije in storitve, naraslo je število belih ovratnikov, malih podjetij in brezposelnost. Vse skupaj je povzročilo upadanje sindikalnega članstva. Posledice so se pokazale v močni orientiranosti sindikatov na institucionalne vire moči. Zaradi tega je prišlo do interesne cepitve med članstvom in vodstvu sindikatov.

Za delodajalce je bil značilen paternalizem in avtoritarizem. Združenje CNPF (Nacionalni svet delodajalcev Francije) je zajemalo 3/4 podjetij. Gre za poslovno organizacijo in združenje delodajalcev, ki ščiti interese veliki podjetij. V 80. so se pojavili participativni managerski stili kot oblika »premoščanja« sindikatov. Imajo fleksibilno zaposlovanje (skrajšan delovni čas, delo za določen čas), individualizacijo plačilnih sistemov in funkcionalno fleksibilnost (timsko delo, multikvalificirana delovna sila).

Politični (med)sindikalni boji in zaščitno delovno pravo so ovirali oblikovanje kolektivnih pogajanj. Osnove sistema kolektivnih pogajanj so bile postavljene leta 1936 z zakonom o kolektivnih pogajanjih in s panožnimi kolektivnimi pogodbami. Leta 1968 so bila kolektivna pogajanja dodatno zakonsko sankcionirana in zato so se pojavila večpanožna pogajanja o (Stanojevič, 2005, str. 20):

- varnosti zaposlitve,
- poklicnem usposabljanju,
- nadomestilih za brezposelne,
- delovnih pogojih.

Francoski sistem je vseboval elemente panožnih in centralnih kolektivnih pogajanj. Do 80. niso imeli bistvenega mehanizma regulacije industrijskih odnosov. Kolektivna pogajanja so bila fragmentarna in plače niso bile predmet centralnih pogajanj. Fragmenti kolektivnih pogajanj so bili povezani v sistem kolektivnih pogajanj s težiščem na panožnih kolektivnih pogajanjih. V 80. in 90. so zato vse bolj podobna sistemom kolektivnih pogajanj drugje po Evropi.

Industrijski konflikti so minimalno regulirani. Za napoved stavke so sindikati v javnem sektorju zakonsko obvezani. Stavke so ponavadi kratkotrajne, vendar množične. Vzroki za stavke so prenizke plače in potreba po zaščiti presežnih delavcev. V sindikate je vključenih okoli 9 % delavstva, a ko se sindikati odločijo za proteste, se jim pridruži vse delavstvo (Stanojevič, 2005, str. 22).

4.2. Padanje članstva v sindikatih EU in ZDA

Podatki o članstvu v sindikatih v Evropski uniji, zbrani za obdobje med letoma 1993 in 2003, kažejo, da se je število vključenih zmanjšalo za približno 15 %. V starih članicah se je sindikaliziranost zmanjšala za malo manj kot 5 %, v novih in kandidatkah pa skoraj za polovico. Analitiki so mnenja, da se to dogaja zaradi manjšega zaposlovanja v visoko sindikalizirani težki industriji, povečanja zaposlovanja v manj sindikalizirani storitveni industriji in čedalje bolj razširjenih oblik netipičnega zaposlovanja.

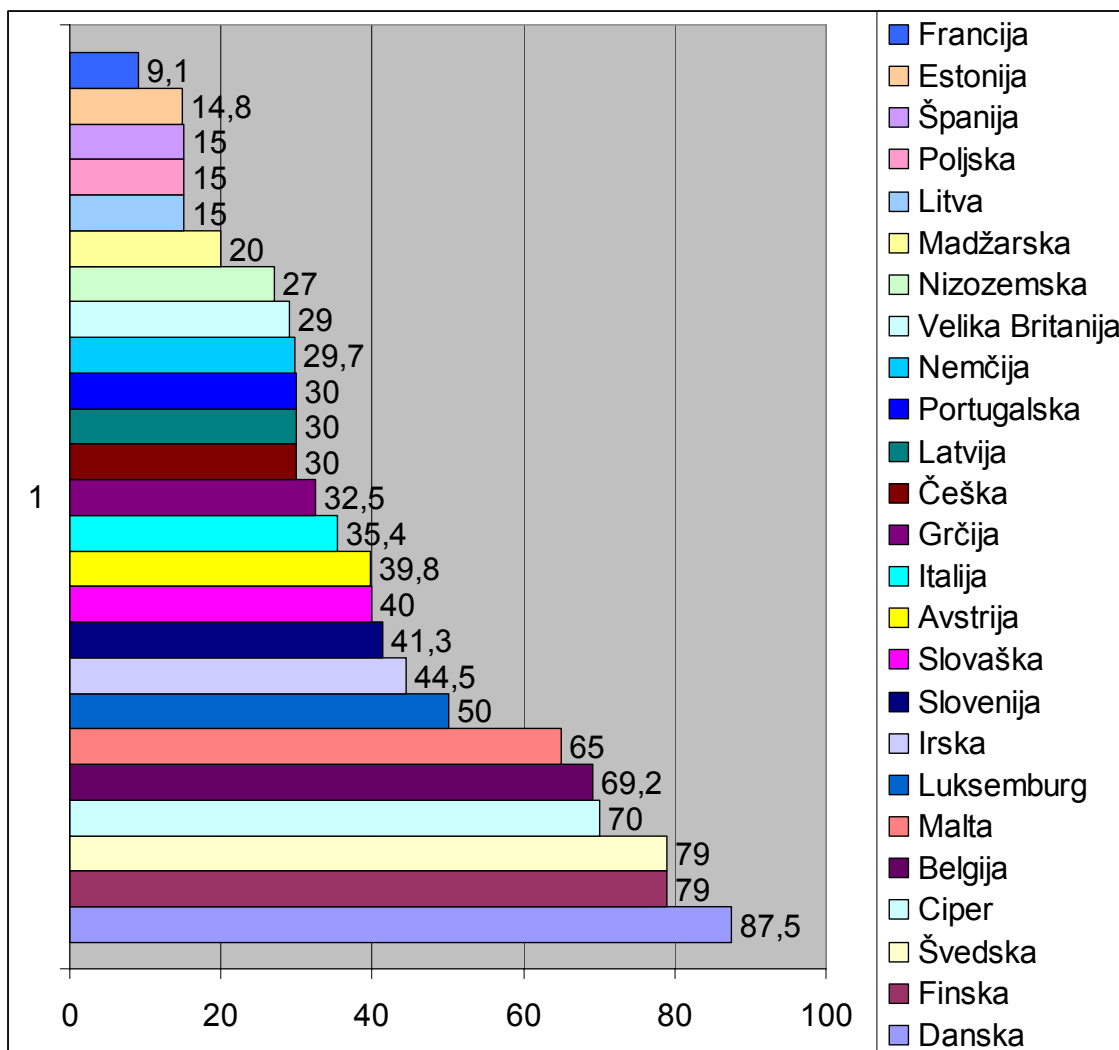
Odkar članstvo ni več obvezno, ampak se lahko delavci o tem svobodno odločajo, je začelo precej upadati, med novinkami najbolj v baltskih državah in na Poljskem, še bolj pa v bodočih članicah, Romuniji in Bolgariji. Vzroke za to je Evropska komisija našla v:

- upadanju življenjskega standarda po koncu 90-ih,
- naraščajočem številu srednjih in malih podjetij,

– sektorskih premikih.

Po podatkih EIRO (European Industrial Relations Observatory) iz leta 2002, razvidnih iz Slike 3, dosegajo največji delež zaposlenih, ki so člani sindikata, skandinavske države. Na Danskem znaša 87,5 %, na Finskem 79 %, sledijo Ciper, Belgija, Malta, Luksemburg, Irska in Slovenija z 41,3 % včlanjenih delavcev. Najmanjši delež je bil zabeležen v Franciji, kjer je v sindikat vključen manj kot vsak deseti delavec.

Slika 3: Stopnja sindikalne organiziranosti v Evropski uniji

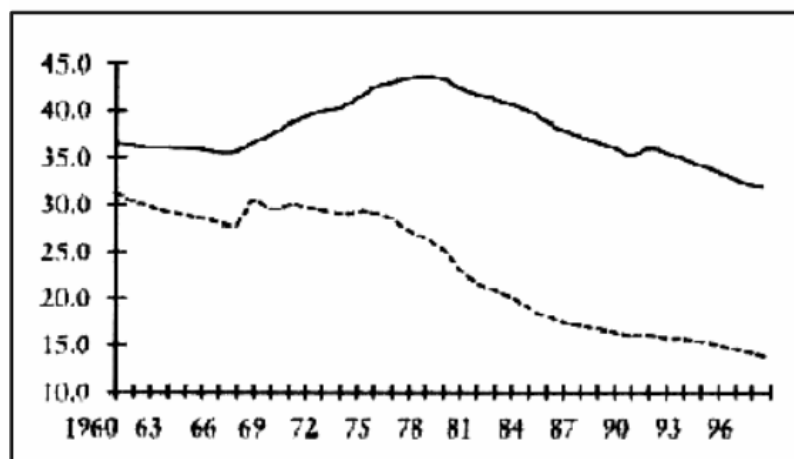


Vir: European Industrial relations observatory, 2004.

Sindikalno gibanje doživlja velike strukturne spremembe po celem svetu, kar je vidno tudi na Sliki 4 na strani 14, kjer predstavlja neprekinjena črta gibanje sindikalnega članstva v Evropi, prekinjena pa v ZDA.¹

¹ Trenutno stanje je celo tako porazno, da je ekonomist Richard Freeman nekoč izjavil, da »če bi sindikati pripadali kakšni živalski pasmi oziroma rastlinski vrsti, bi tisti v zasebnem sektorju padli na seznam ogroženih vrst.«

Slika 4: Gibanje članstva v sindikatih v ZDA in EU



Vir: Boeri et al., 2001.

V naslednjem poglavju bom predstavila delovanje sindikatov v ZDA. Njihova pogajalska moč se zmanjšuje, hkrati pa, kot že prej omenjeno, upada tudi število njihovih članov.

5. DELOVANJE SINDIKATOV V ZDA

Sindikati v ZDA delujejo danes kot zakonsko priznani zastopniki zaposlenih v številnih panogah, najmočnejši pa so v javnem sektorju, kot npr. sindikati učiteljev in policije. Delovanje sindikatov v ZDA se danes usmerja na kolektivna pogajanja o plačah, bonitetah in delovnih pogojih njihovih članov. Poleg tega zastopajo svoje člane v primeru, ko vodstvo poskuša prekršiti pogodbene zahteve. Čeprav veliko manjši v primerjavi s sindikati v letu 1950, ko je bilo število članov na vrhuncu, danes sindikati ostajajo pomembni politični dejavniki (predvsem znotraj demokratske stranke) tako z mobilizacijo njihovih članov kot tudi s sodelovanjem z enako mislečimi aktivističnimi organizacijami.

Prva lokalna sindikalna združenja so se v ZDA začela ustanavljati konec 18. stoletja, vendar se je gibanje osnovalo na nacionalni ravni šele po koncu državljanske vojne. Takrat je kratko trajajoče združenje National Labor Union (NLU) postalo prva federacija sindikatov v Ameriki. Sledilo ji je nekoliko dlje trajajoče združenje Knights of Labor, nato pa je leta 1886 Samuel Gompers ustanovil American Federation of Labor – AFL kot Nacionalno federacijo kvalificiranih delavskih sindikatov.

V nasprotju z AFL so Industrial Workers of the World – IWW ali »the Wobblies«, ustanovljeni leta 1905, predstavljali predvsem nekvalificirane delavce. Kmalu po 1. svetovni vojni se je znotraj AFL leta 1933 pod vodstvom Johna L. Lewisa oblikoval odbor »Committee for Industrial Organizations« kot strategija industrijskega sindikalizma. Leta 1938 se je le-ta odcepil od AFL kot »Congress of Industrial Organizations« – CIO. Po 2. svetovni vojni, leta 1955, sta se AFL in CIO združila kot AFL-CIO pod vodstvom Johna L. Lewisa.

Danes je večina ameriškega sindikalnega članstva razdeljena v eno od dveh večjih krovnih organizacij: to sta AFL-CIO (American Federation of Labor in Congress of Industrial Organizations) in Change to Win Federation, ki se je odcepila od AFL-CIO leta 2005. Obe organizaciji zagovarjata politiko in zakonodajo v korist delavcev v Ameriki in Kanadi. Poleg tega prevzemata tudi aktivno vlogo v politiki. AFL-CIO se predvsem ukvarja s problemi globalnega trgovanja, Change to Win Federation pa s problemi domače delovne sile, ki se direktno dotikajo ekonomskega stanja in blaginje njihovih članov.

Sindikati zasebnega sektorja so urejeni z zakonom National Labor Relations Act – NLRA, ki ga nadzoruje komisija National Labor Relations Board – NLRB, član Ministrstva za delo – United States Department of Labor, medtem ko so sindikati javnega sektorja urejeni delno z zvezno, delno z državno zakonodajo in so tako lahko bolj uspešni pri izboljševanju delovnih pogojev in doseganju višjih stopenj plač.

Da bi se delavec pridružil sindikatu, mora dobiti prostovoljno priznanje svojega delodajalca ali si pridobiti večino glasov delavcev za predstavništvo v sindikatu. V vsakem primeru mora vlada potrditi novo oblikovan sindikat.

Člani sindikalnih združenj uživajo pravice »Weingarten Rights«. Če vodstvo dvomi v člana sindikata v zadevi, ki bi lahko privedla do disciplinskega ukrepa, lahko člani sindikata zahtevajo zastopništvo sindikalnega zastopnika. Delodajalec in sindikat zapišeta pogoje zaposlovanja v zakonsko obvezujoči pogodbi. Ko se pojavi nesoglasje glede pogodbe, je v večini pogodb določeno, da obe strani rešujeta svoja razhajanja skozi pritožbeni proces, s katerim bi lahko skupaj rešili ta problem. Če obe stranki še vedno ne moreta najti skupnega jezika, se lahko vsaka stran odloči za rešitev s pomočjo arbitraže, kjer problem reši tretja nevtralna stranka.

5.1. Zmanjševanje vloge sindikatov v ameriškem gospodarstvu

Število članov sindikatov in njihova pogajalska moč v ameriškem gospodarstvu se zmanjšujeta. Oboje pomembno vpliva na način pogajanja sindikatov, prav tako pa tudi na višino mezde in stopnjo zaposlenosti članov sindikata. V sedemdesetih letih so se posledice kazale predvsem v višini mezde. Zaposlenost članov sindikata se ni bistveno spremenila. Povečale pa so se razlike med višino mezd članov in nečlanov sindikata.

V osemdesetih letih so se pogajanja med sindikati in managementom bistveno spremenila. Od leta 1979 do leta 1984 se je delež zaposlenih, včlanjenih v sindikate, zmanjšal s 27,8 na 19,0 %. Ne glede na to pa so razlike med mezdami v sindikalnem sektorju in mezdami v nesindikalnem sektorju ostale približno enake. Razlike v višini mezd v rudarstvu za zaposlene, ki so ostali člani sindikata, so se glede na mezde zaposlenih, ki niso člani sindikata, zmanjšale samo za 1 %. V letu 1979 so bile prve za 25 % višje od drugih, v letu 1984 pa za 24 %. Na splošno pa so se razlike v industriji celo povečale.

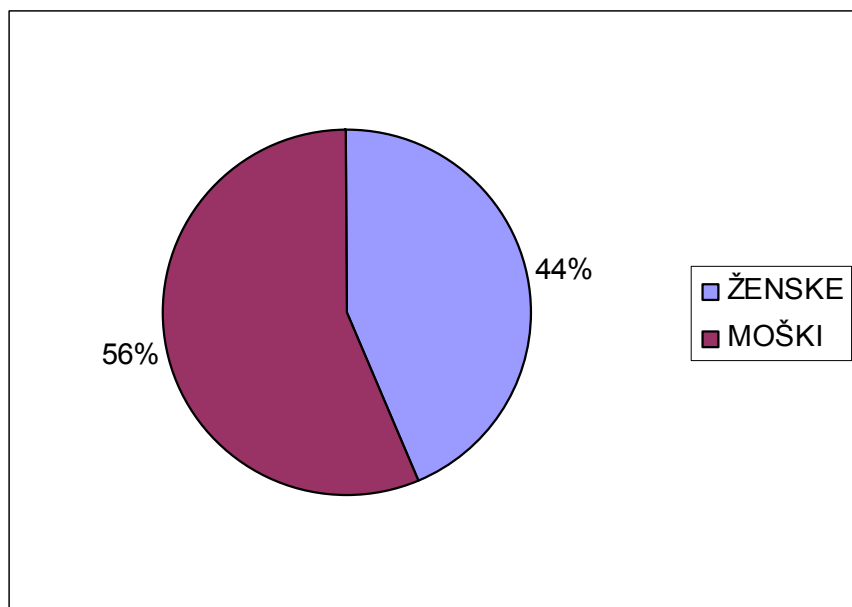
Možna razlaga za tako gibanje mezd je sprememba strategije sindikatov. Namesto doseganja čim večje ekonomske rente za svoje člane so se sindikati odločili za doseganje čim večjega

prihodka za svoje člane. Ker pa podjetja čedalje lažje nadomeščajo kvalificirane delavce s kapitalom – elastičnost povpraševanja po tej vrsti dela se je povečala, je uspešnost te strategije dolgoročno vprašljiva.

V zadnjih nekaj letih delavci nimajo posebnega zanimanja za združevanje, stavke so le še redkost. Zaradi nezmožnosti preprečiti, da bi nesindikalni sektor zavzemal velikanski tržni delež, se je zmanjšalo sindikalno članstvo. Poleg tega so ekonomski liberalizem, mobilnost kapitala in globalizacija v veliki meri vplivali na izboljšanje življenjskega standarda delavcev v ZDA, masovna imigracija iz Mehike pa je preoblikovala domačo delovno silo. Danes je v ZDA okrog 15,7 milijonov sindikalnih članov.

Kot je prikazano na Sliki 5, je bilo leta 2006 med sindikalnimi člani v ZDA 56 % moških in 44 % žensk. Ker moški v povprečju dosegajo nižje stopnje izobrazbe in jih je veliko zaposlenih v primarnem in sekundarnem sektorju gospodarstva, kjer se bolj množično včlanjujejo v sindikate, je večja zastopanost moških med sindikalnim članstvom pričakovana.

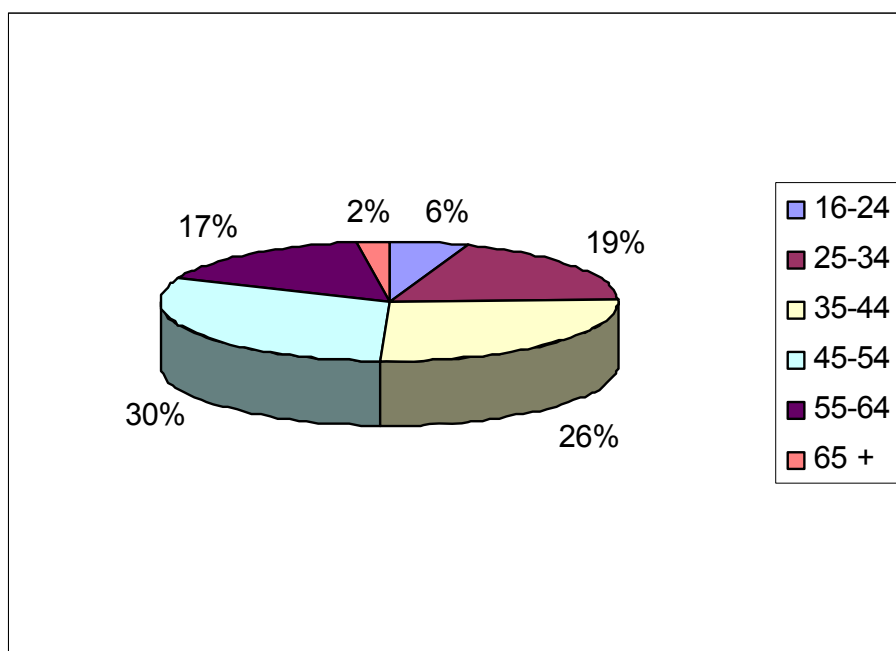
Slika 5: Spolna struktura sindikalnega članstva v ZDA leta 2006



Vir: United States Department of Labor, 2006.

Slika 6 na strani 17 nam prikazuje, da so največji delež (30 %) med vsemi člani sindikata predstavljali člani, stari med 45 in 54 let, najmanjši (2 %) pa člani, starejši od 65 let. Delež članov sindikata, ki so mlajši od 35 let, je bil leta 2006 le 25-odstoten, kar pomeni, da je motiviranost mlajših po sindikalnem članstvu nižja kot pri starejših.

Slika 6: Starostna struktura sindikalnega članstva v ZDA leta 2006



Vir: United States Department of Labor, 2006.

V prihodnosti lahko pričakujemo, da bo delež mladih v sindikatih še naprej upadal, medtem ko se bo povečeval delež starejših članov sindikata. Čeprav so podatki na voljo le za Združene države Amerike, bi lahko z gotovostjo trdili, da je takšen trend prisoten tudi v državah EU in Sloveniji.

V nadaljevanju bom prikazala razvoj, organiziranost in delovanje sindikatov v Sloveniji. Ker je tema zelo obširna, sem del gradiva, ki se nanaša na predstavitev posameznih sindikalnih central, predstavila v dodatku.

6. RAZVOJ, ORGANIZIRANOST IN DELOVANJE SINDIKATOV V SLOVENIJI

Delovanja trga dela je v Sloveniji po različnih mednarodnih primerjavah² zelo neučinkovito. Razloge lahko najdemo v visokih stopnjah zaščite zaposlenih, obsežni administraciji pri ustanavljanju in poslovanju podjetja ter visokih davkih. Sindikati se borijo za zakone, ki močno ščitijo zaposlene. Posledica pa se žal kaže v višji brezposelnosti.

Zaradi omejevanja prostega delovanja trga dela pride do stagnacije podjetij in v osebno razgradnjo tako zaposlenih kot brezposelnih. Ironija se kaže v dejstvu, da ravno obsežna in radodarna delovno-pravna zakonodaja, za katero se borijo sindikati, povzroča veliko škodo ravno brezposelnim. Več mednarodnih študij kaže, da podjetja v bolj reguliranih okoljih ustvarijo manj delovnih mest kot tista v manj reguliranih gospodarstvih. Vzroke lahko iščemo

² Zelo obsežno mednarodno primerjavo vsako leto objavljajo v okviru poročila »Doing Business«. Več o sami študiji, načinu zajema podatkov in indeksih je dostopno na spletni strani www.doingbusiness.org.

predvsem v posrednih stroških dela, ki jih imajo podjetja z zaposlovanjem in odpuščanjem zaposlenih, če zakonodaja pretirano varuje »interese« zaposlenih.

Če trg dela deluje prosto, sta tako podjetje kot iskalec dela ter tako posameznik kot ponudnik dela svobodna in lahko izbirata glede na svoja pričakovanja, potrebe, cilje, sposobnosti. Država se v njun odnos ne vmešava veliko, kar pomeni minimalno davčno obremenitev, minimalno administracijo pri odpiranju podjetij in seveda odsotnost posebnih privilegijev za zaposlene oziroma za iskalce zaposlitve. Takšno gospodarstvo pripelje do visoke stopnje zaposlenosti, prav tako pa tudi prostovoljno brezposelnih praktično ni. Prednost v svobodnem trgu dela se kaže tudi v zvišanju odgovornosti ljudi, saj sami skrbijo za svoj življenjski standard in dobro vedo, da so nagrajeni v skladu s svojimi zmožnostmi in produktivnostjo. Za primer držav z najbolj svobodnim trgov dela lahko navedem Hongkong, Veliko Britanijo in Irsko. Ravno te države imajo najvišji standard na svetu in zelo malo brezposelnih.

6.1. Razvoj sindikalnih gibanj na Slovenskem

Delavsko gibanje se je začelo razvijati zaradi nasprotij med interesi delavcev in delodajalcev. Glavni namen je bila vzpostavitev ravnovesja med ekonomsko močjo delodajalcev, ki jo daje lastnina, ter organizacijo in številčno močjo delavstva ter s tem prenesti razmerje z individualne na kolektivno raven.

Sindikati so po značaju in izvoru razredne in politične organizacije, ki so postale neločljiv in pomemben del delavskega gibanja nasploh. Prve sindikalne organizacije so začele nastajati v obdobju, ko so se mezdni delavci na osnovi lastne izkušnje in spoznanja v protislovju med kapitalom in delom pričeli organizirano združevati v samostojen, osveščen družbeni razred. Proces nastajanja sindikatov ni tekkel istočasno v vseh deželah (Sečnik, 2004, str. 38).

Slovensko sindikalno gibanje ima bogato tradicijo. Razvijati se je začelo istočasno kot sindikalno gibanje v Avstriji in je pred prvo svetovno vojno postalo del avstrijskega sindikalnega gibanja.

Prve kolektivne pogodbe so bile na ozemlju današnje Slovenije sklenjene konec 19. stoletja. Na podlagi prakse in izkušenj v tedanji avstroogrski monarhiji so nastale nekatere kolektivne pogodbe sindikata s posameznim delavcem (predvsem sindikati grafične stroke). Ta praksa se je nadaljevala tudi v Jugoslaviji, v kateri so že neposredno po 1. svetovni vojni nastali prvi predpisi, ki zadevajo sklepanje in uveljavljanje kolektivnih pogodb.

Nadaljnji razvoj sindikalnega gibanja v Sloveniji, ki je v obdobju med obema svetovnima vojnama administrativno vključena najprej v državo SHS nato pa v kraljevino Jugoslavijo, podobno kot drugod v Evropi zaznamujejo številni vzponi in padci tako v smislu moči delavskih strokovnih organizacij oz. sindikatov po številu članov, kakor tudi v smislu doseženih uspehov pri izboljševanju mezdnih in delovnih pogojev.

Za slovensko sindikalno gibanje je tako v obdobju Avstro-Ogrske kakor tudi v obdobju kraljevine Jugoslavije značilna močna razcepljenost na različne tokove pod vplivom

posameznih političnih usmeritev oziroma strank, predvsem na socialdemokratsko, krščanskosocialno in liberalno (Gostiša, 2004, str. 35).

Zaradi politične orientiranosti sindikatov pride v začetku 90-tih let med sindikati do pojava tekmovanja in konkurence. Posledica je začasna neučinkovitost sindikatov v dogovarjanju z delodajalci o pravicah zaposlenih. Kasneje se strasti umirijo in med sindikati začne prihajati do zadostnega povezovanja. Politična usmerjenost sindikatov je do danes zelo oslabela in je dejansko skoraj neprepoznava. Zato so sindikati pred delodajalci sposobni skupno izražati svoje zahteve in z njimi skleniti kolektivno pogodbo.

Z Zakonom o zaščiti delavcev (1922, kralj. SHS) so kolektivne pogodbe omenjene med nalogami delavskih zbornic. Uveljavljena je tudi določba, da se delovno razmerje uredi z individualno in kolektivno pogodbo, ki ne sme biti v nasprotju s tem zakonom. Sklepanje kolektivnih pogodb je bilo podrobneje urejeno z Zakonom o obrteh (1931, kralj. SHS), ki je določal, da te pogodbe lahko sklepajo le svobodna združenja delavcev in delodajalcev. Nadaljnji razvoj uveljavljanja kolektivnih pogodb je bil zagotovljen z Uredbo o določanju minimalnih mezd, sklepanjem kolektivnih pogodb in rabsodništvu (1937, kralj. Jugoslavija), ki je predvidevala sklepanje kolektivnih pogodb v podjetjih (takrat prevladujoča oblika) in dejavnostih. Kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti je uredba predvidevala na podlagi prvih primerov takih kolektivnih pogodb. Že pred uveljavitvijo te uredbe je bila (1936) sklenjena in podpisana kolektivna pogodba za tekstilno stroko v dravski banovini, ki je bila pridobitev in rezultat splošne stavke tekstilnih delavcev v Sloveniji.

V povojnem obdobju je bilo urejanje pravic, obveznosti ter odgovornosti delavcev in delodajalcev s kolektivnimi pogodbami odrinjeno na obrobna področja delovnih razmerij med delavci in njihovimi zasebnimi delodajalci. S tem so postale povsem nepomembne, kar je veljalo vse do sprejema Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (v zvezni zakonodaji je leta 1989 ponovno uveljavil kolektivno pogodbo kot akt urejanja vseh delovnih razmerij). Isto je v republiški zakonodaji uveljavljeno v naslednjem letu z zakonom o delovnih razmerjih.

V Sloveniji se je v devetdesetih pritisk naraščajoče brezposelnosti na zaposlene večal, delovna mesta so postajala bolj negotova, socialne stiske zaposlenih so se povečevale. Sindikati bi morali glede na svojo vlogo te stiske zaposlenih zmanjševati. Kljub temu pa je bil opazen dokaj močan proces desindikalizacije zaposlenih. Proces se je ustavil šele z začetkom gospodarske rasti v državi.

Proces desindikalizacije je bil tudi posledica strukture sindikalnega članstva v obdobju komunizma, kjer so sindikati predstavljali organizacijo, ki je zastopala vse socialne kategorije in ne samo delavcev. Zato je normalno, da je sledil v začetku devetdesetih padec članstva.

V procesu desindikalizacije so iz sindikatov odhajali predvsem tisti, ki jih je tranzicija najbolj prizadela in v sindikatih niso videli nobene rešitve. To so bili manj izobraženi, slabše plačani delavci. Zmanjševal pa se je tudi delež zaposlenih članov sindikata z visoko stopnjo izobrazbe. Te so v tržnih ekonomijah slabše organizirane v sindikate, saj si poiščejo druge

poti, kako zaščititi svoje interese. S tem pojavom se je spremenila izobrazbena struktura sindikalnega članstva in jedro tega so tako postali zaposleni s poklicno izobrazbo (Marolt, 2005, str. 15).

Tabela 2: Izobrazbena struktura članov v slovenskih sindikatih v letih 1989, 1992 in 1998

Delež članov z dokončano stopnjo izobrazbe	1989	1992	1998
Osnovna šola	21,3 %	24,3 %	28,8 %
Poklicna šola	28,8 %	31,3 %	40,8 %
Srednja šola	31,6 %	29,6 %	22,5 %
Univerza	18,3 %	14,8 %	6,8 %

Vir: Statistični urad Republike Slovenije, 2006.

Razvoj sindikatov in industrijskih odnosov se je torej v tradicionalnem smislu formalno začel leta 1989 z uvedbo pogodbenih delovnih (zaposlitvenih) odnosov.

Sindikati so v konfliktih z delodajalci uporabljali bistveno orožje, ki ga imajo, to je delovna sila. S stavkami so odtegovali delovno silo kapitalu in mu tako povzročali škodo. V ta proces uravnavanja odnosov med delom in kapitalom pa je posegla tudi država, ki je skušala uresničevati neko vrsto socialne pravičnosti.

Uspešnost podjetja je tista točka, ki se je pokazala kot ključna kategorija možnega skupnega interesa dela in kapitala, saj od večjega rezultata podjetja obe strani lahko dobita več. Odnos med delom in kapitalom je namreč dvojen. Na eni strani je konflikt (višja cena dela zmanjšuje dobiček in obratno), na drugi strani pa obstaja tudi skupen interes dela in kapitala, to je večja uspešnost podjetja. Na tej točki se lahko v večji meri zadovolji tako interes delodajalcev (večji dobiček) kot interes delojemalcev (boljše plače).

Prvotna oblika socialnega partnerstva so bila kolektivna pogajanja na ravni posameznega podjetja ali celo na ravni posameznih poklicev, omejena na relativno majhna področja. Prve kolektivne pogodbe izvirajo iz druge polovice 19. stoletja in so se najprej začele sklepati v Avstriji, Švici in Nemčiji.

V Franciji se je v letu 1925 pojavila zamisel o širšem socialnem partnerstvu, v katerem naj kot politični predstavnik sodeluje tudi država. Po drugi svetovni vojni pa se je ideja tripartizma močno razmahnila. Tristrano socialno partnerstvo je postalo v vrsti držav nujna sestavina in odraz demokracije, tržnega gospodarstva in moderne družbe blagostanja. Udeleženci socialnega partnerstva so prišli do spoznanja o medsebojni soodvisnosti pri doseganju gospodarske rasti, zaposlenosti in splošnega blagostanja družbe kot njihovih skupnih ciljev. Ti odnosi morajo temeljiti na medsebojnem zaupanju, volji in sposobnosti za kompromise.

Do začetka devetdesetih let dvajsetega stoletja se je socialno partnerstvo razvijalo predvsem v razvitih državah Zahodne Evrope, kasneje pa se je razširilo tudi v države Srednje in Vzhodne Evrope.

Tudi v Sloveniji so se industrijski odnosi začeli razvijati relativno zgodaj po začetku procesa industrializacije. To se kaže predvsem v razvoju sindikalnega gibanja, ki ima v nasprotju s sindikalizmom v ostalih državah nekdanje Jugoslavije precej pestro zgodovino. V času družbene lastnine in socialističnega samoupravljanja bi zelo težko govorili o (klasičnem) socialnem partnerstvu.

Z redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let so se pričeli tudi pri nastvarjanju pogojev za razvoj socialnega dialoga zahodnega tipa. Bipartitni socialni dialog na ravni države teče že od leta 1990, ko so delojemalci in delodajalci sklenili prvo kolektivno pogodbo.

Tudi tripartitno socialno partnerstvo se je začelo razvijati v letu 1990. Takrat je skupina ekonomskih strokovnjakov dala pobudo za sklenitev socialnega sporazuma, s katerim naj bi se opredelile glavne politike na evropsko-socialnem področju, kar naj bi zagotovilo uravnotežen prenos bremen na prehodu v ekonomsko-socialno državo. Pogajanja so, z daljšimi ali krajšimi prekinitvami, potekala več let, posledica pa je bil sklenjen dogovor o politiki plač za leto 1994, v okviru katerega je bil ustanovljen tudi ESS (Gradiva Združenja delodajalcev Slovenije, 2006).

6.2. Organiziranost in delovanje sindikatov v Sloveniji

Slovenska ustava je zagotovila trdne temelje za ustanavljanje in delovanje sindikatov. Ustava namreč določa, da je ustanavljanje sindikatov ter včlanjevanje svobodno, prav tako je svobodno delovanje sindikatov. Noben zakon ali drug predpis, kolektivna pogodba ali splošni akt delodajalca teh pravic ne more omejiti. Porok za to so tudi mednarodne pogodbe, ki jih je Slovenija ratificirala ali prevzela kot pravna naslednica Jugoslavije.

Pravila za organiziranje in delovanje sindikatov določajo statuti posameznih sindikatov dejavnosti in zvez, in sicer za vse ravni sindikalnega organiziranja. Prav spoštovanje statutarnih določb o organiziranju in delovanju sindikatov postaja vse pomembnejše, saj delodajalci zelo pozorno spremljajo delo sindikatov, zlasti na podjetniški ravni. Vsaka kršitev ali neupoštevanje lastnih statutarnih določb ima lahko negativne posledice za delovanje sindikatov. Vsak sindikat si mora pridobiti lastnost pravne osebe v skladu z zakonom o reprezentativnosti. Postopek je enostaven – zadošča deponiranje statuta oziroma pravil sindikata in zapisa ustanovnega sestanka (zbor) na upravni enoti, kjer je sedež delodajalca. Deponirati je treba tudi vsako spremembo statuta ali pravil sindikata.

Sindikat, ki izpolnjuje zakonske pogoje, dobi status reprezentativnega sindikata. Status reprezentativnosti na državni ravni pridobijo vsi sindikati dejavnosti, ki so člani zveze ali konfederacije sindikatov, ki je reprezentativna na državni ravni, in v katere je včlanjenih najmanj 10 % zaposlenih v dejavnosti, za katero so organizirani. Status reprezentativnosti

imajo tudi vse organizacije sindikata pri posameznih delodajalcih, v katere so organizirani člani reprezentativnega sindikata. Status reprezentativnosti lahko pridobi tudi samostojni sindikat (na državni ravni ali za posameznega delodajalca), če je vanj včlanjenih najmanj 15 % zaposlenih v dejavnosti ali pri posameznem delodajalcu.

Mednarodne pogodbe, zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe varujejo pravice sindikalnih zaupnikov in voljenih delavskih predstavnikov. Varstvo sindikalnih zaupnikov in delavskih predstavnikov je povezano predvsem s prepovedjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če svoje delo opravljajo v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in splošnim aktom. Zakon o delovnih razmerjih in kolektivne pogodbe pa določajo še pogoje, ki so jih delodajalci dolžni zagotoviti za delovanje sindikatov. Pri posameznem delodajalcu sindikat s posebno pogodbo – pogodbo o zagotavljanju pogojev za delo sindikata – podrobneje uredi pogoje za svoje delovanje (Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006).

V Sloveniji poleg zakonov ekonomska in socialna razmerja zaposlenih na državni ravni urejajo tudi tristranski in dvostranski pravni viri. Med tristranske avtonomne vire štejemo socialni sporazum, sprejet v Ekonomsko socialnem svetu, med dvostranske pa kolektivne pogodbe, sprejete na kolektivnih pogajanjih (Marolt, 2005, str. 18).

Kadar govorimo o dialogu med delodajalci in delojemalci, katerega cilj je sklenitev kolektivnih pogodb, govorimo o bipartizmu. Kadar pa je govor o dialogu med obema socialnima partnerjema in državo, ki poteka na državni ravni ter katerega cilj je predvsem sprejetje socialnega sporazuma, govorimo o tripartizmu. Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev so vse oblike stikov med državo, delodajalci in delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike z namenom doseganja socialnega miru (Gradiva Združenja delodajalcev Slovenije, 2006).

Dosedanji potek slovenske tranzicije je bil v primerjavi z drugimi tranzicijskimi družbami popolna izjema. Skupno drugim tranzicijam je bilo hitro zapuščanje komunizma, ki je temeljil na radikalni privatizaciji, liberalizaciji kapitalskih tokov in finančnih trgov, naslonitvi na neposredna tuja vlaganja ter omejitvi socialnih transferjev in storitev (Stanojević, 2005, str. 20).

V Sloveniji se je v 90. izoblikoval sistem industrijskih odnosov. V njem je delodajalske interese do leta 2006 izražala GZS (Gospodarska zbornica Slovenije), centralizirana interesna organizacija, utemeljena na obveznem članstvu. V tem pogledu je slovenski sistem primerljiv le z avstrijskim. Med drugimi državami pristopnicami takšnega primera ne najdemo. V teh družbah so delodajalska združenja praviloma omejena le na predstavljanje manjšinskih segmentov gospodarskih subjektov.

Stopnja sindikaliziranosti aktivnega prebivalstva je v Sloveniji 40 %. Ta odstotek je najvišji med vsemi državami pristopnicami Evropske Unije v letih 2004 in 2007, poleg tega tudi številne aktualne članice EU ne dosegajo te stopnje. Iz tega podatka lahko sklepamo, da so slovenski sindikati primerjalno močne interesne organizacije.

V Sloveniji se je v preteklem desetletju stabiliziral sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj, kar je med pristopnicami zares popolna izjema. V teh družbah gre predvsem za deregulirane sisteme kolektivnih pogajanj.

V 90. je bila vlada relativno odprta za dialog s predstavniki velikih ekonomskih interesov. Indikator te odprtosti je Ekonomski socialni svet (ESS), hkrati pa je oblika institucionalizacije tripartitnega dialoga, ki je nedvoumno prispeval k oblikovanju in implementaciji dokaj učinkovitih plačnih politik v drugi polovici 90. let.

Iz vsega naštetega lahko sklepamo, da se je slovenska tranzicija materializirala v sistem industrijskih odnosov, ki je značilen za sisteme koordiniranega tržnega gospodarstva. V vseh drugih primerih »postkomunističnih« družb je za tranzicije značilna materializiranost v sisteme manj ali več liberalnih tržnih gospodarstev (Stanojević, 2005, str. 7).

6.3. Nastanek in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta

Ideja o socialnem partnerstvu se je v Sloveniji začela oblikovati v začetku devetdesetih let. Leta 1991 jo je na podlagi izkušenj iz Izraela in Mehike predstavil Velimir Bole z Ekonomskega inštituta v Ljubljani. Zavzemal se je za pripravo stabilizacijskega programa, ki naj bi temeljil na soglasju o ekonomskih spremenljivkah, ključnih za delovanje gospodarskega sistema. Soglasje o tem naj bi dosegli sindikati, delodajalci in vlada. Dogovoriti bi se morali o možnem maksimalnem povečanju življenjskih stroškov, ki ne bi povzročalo sindikalnih pritiskov za povečanje plač. Plače pa bi povečali le za polovico rasti dogovorjene maksimalne rasti življenjskih stroškov, morebitno višjo rast pa bi v celoti vgrajevali v plače. Po Boletovem mnenju bi takšen dogovor moral omejevati pritiske sindikatov na povečevanje plač. Poleg tega bi se morala država zavezati, da bi tudi plače v javnem sektorju ne odstopale od dogovorjenih okvirov. Proizvajalci živil in naftnih derivatov pa bi morali omejiti pritisk na povečanje cen.

Nad njegovo idejo so bili navdušeni tako v takratnem izvršnem svetu kot tudi v sindikatih in vodstvu GZS. Že konec leta 1991 je izvršni svet v program gospodarske in socialne politike zapisal tudi predlog za oblikovanje socialnega partnerstva med ključnimi institucionalnimi skupinami, zlasti med državo, delavci in delodajalci. Izvršni svet naj bi GZS in reprezentativnim sindikatom predlagal sklenitev posebnega sporazuma o socialnem partnerstvu. Določal naj bi zgornjo mejo povečanja cen, ki so pod državnim nadzorom, in zaostajanje rasti plač za rastjo cen življenjskih potrebščin. Pobudo za sklenitev socialnega pakta so podprli tako v GZS kot tudi v reprezentativnih sindikalnih zvezah.

Že pred koncem leta 1991 je Ministrstvo za delo pripravilo prvi predlog Dogovora o temeljnih vprašanjih zagotavljanja socialne stabilnosti. O njem so razpravljali do začetka 1994. Takrat je že postalo jasno, da zaradi različnih pogledov nekaterih sindikatov na plačno politiko, sporazuma ne bo mogoče skleniti.

Pogajalci so se kljub temu dogovorili, da je treba sprejeti separat socialnega sporazuma. Poimenovali so ga Dogovor o plačni politiki v gospodarstvu leta 1994. V zadnji fazi si je za

njegov podpis najbolj prizadevala vlada. Njen tedanji predsednik Janez Drnovšek je 15. aprila 2004 povabil predstavnike sindikatov in delodajalcev na pogovor o možnosti sklenitve socialnega sporazuma in dogovora o plačni politiki. Ugotovil je, da so kljub hitri rasti plač gospodarska gibanja relativno ugodna. Različne razmere v posameznih podjetjih in panogah so bile razlog, da je bilo vprašanje o možnosti zniževanja izhodiščnih plač v posameznih podjetjih eden od največjih problemov. Na pobudo sindikalnih zahtev je bilo dogovorjeno, da se plače lahko znižujejo le s soglasjem sindikatov. Sindikati so podpis dogovora povezovali tudi z zahtevo za takojšnjo ustanovitev tripartitnega Ekonomsko-socialnega sveta (ESS). Dogovor o politiki plač je bil s strani predstavnikov sindikatov, delodajalcev in vlade podpisan 25. aprila 1994.

ESS ni organ, vključen v formalno strukturo ustavnih institucij, saj deluje na podlagi sporazuma med socialnimi partnerji. Ustanovljen je na podlagi Dogovora o politiki plač za leto 1994. Sestavljajo ga predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov. Mandatno obdobje članov in namestnikov je tri leta. Deluje kot posvetovalni forum o vprašanih ekonomske in socialne politike ter sodeluje pri oblikovanju in spreminjanju socialnega sporazuma. Pripravlja pobude, predloge in poročila za vlado, državni zbor in državni svet RS. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh socialnih partnerjev. Njegove odločitve morajo biti sprejete sporazumno. V dosedanjem delovanju ESS-ja je bilo največ pozornosti posvečeno sistemu in politiki plač, v povezavi s fiskalno, davčno, gospodarsko in socialno politiko države.

ESS je bistveno prispeval k uspešni implementaciji osnovnih ekonomskih in socialnih reform v procesu tranzicije, pomembno vlogo je odigral v procesu vključevanja v EU in pri integraciji v mednarodni ekonomski prostor. Nenazadnje je Ekonomsko-socialni svet pripomogel tudi h krepitvi socialne pravičnosti in socialnega miru, ki sta ključna za socialno-ekonomski razvoj države.

Področja delovanja ESS-ja so (Gradiva Združenja delodajalcev Slovenije, 2006):

- sklepanje socialnega sporazuma,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja,
- problemi zaposlovanja in delovnih razmerij,
- sistem kolektivnega dogovarjanja,
- cene in davki,
- ekonomski sistem in ekonomska politika,
- pravna varnost,
- sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine,
- druge zadeve, ki se na nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev.

6.4. Kolektivna pogajanja in stavke

Kolektivne akcije, ki naj zavarujejo interese skupine, lahko potekajo na dva načina: s kolektivnim dogovarjanjem ali pa konfliktno, torej s stavkami.

V Sloveniji je sistem kolektivnih pogajanj, ki potekajo med predstavniki delodajalcev na eni strani in predstavniki sindikatov na drugi strani, visoko centraliziran. Zastopniki delodajalcev za področje gospodarstva so GZS, OZS, ZDS, ZDODS.³ Za področje negospodarstva pa vlada.

Pri kolektivnih pogajanjih gre v glavnem za razreševanje konfliktnih interesov. Vsaka stranka želi uresničiti svoje interese, ki temeljijo na njenih potrebah. Stranke imajo različne cilje in interese, zato pride do zaostrovanja konfliktov med njimi. Do sodelovanja med strankami pa lahko pride le v primeru, ko imajo stranke skupno željo po sklenitvi kolektivne pogodbe. Torej so kolektivne pogodbe rezultat kolektivnega pogajanja.

Struktura kolektivnih pogodb je naslednja (Marolt, 2005, str. 19):

Panožne kolektivne pogodbe: sklepajo jih združenja delodajalcev in sindikati na ravni gospodarskih panog.

Podjetniške kolektivne pogodbe: sklepajo jih lastniki podjetja oz. podjetniški sindikati z upravo.

Dve splošni kolektivni pogodbi za gospodarstvo in negospodarstvo: veljata za vse zaposlene ne glede na članstvo v sindikatu in za vse delodajalce.

S kolektivno pogodbo določita stranki kolektivne pogodbe predstavnika delodajalcev in delojemalcev ter medsebojne pravice in obveznosti. Kolektivna pogodba je avtonomen, splošen, pisni sporazum med delavsko strokovno organizacijo – sindikatom – in delodajalcem, delodajalci ali njihovim združenjem o splošnih delovnih razmerah, pravicah, dolžnostih do delovnega razmerja ter medsebojnih pravicah in dolžnostih samih pogodbenih strank, katere učinek je v normativnem delu za udeležence neposreden in prisilno praven (Zakon o delovnih razmerjih, 2006).

Kolektivna pogodba se je uveljavila kot temeljni inštrument za urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti med delavci in delodajalci. Posebej po drugi svetovni vojni se je pokazalo, da je s kolektivnimi pogodbami mogoče smotno in učinkovito urediti skorajda vsa vprašanja, ki se pojavljajo pri usklajevanju sicer nasprotnih interesov obeh strank.

Najpogostejšo obliko varstva kolektivnih interesov predstavlja stavka. Je najmočnejše in pogosto najbolj učinkovito sredstvo za doseg ciljev sindikalne organizacije (Lenart, 2005, str. 28).

³ GZS – Gospodarska zbornica Slovenije, OZS – Obrtna zbornica Slovenije, ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije, ZDODS – Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije.

Pobudo za stavko oziroma prekinitvev dela poda skupina zaposlenih ali sindikati. Ponavadi sindikati prevzemajo vodilno vlogo pri izvedbi stavke ter poskrbijo, da je stavka legalna in v skladu z zakonom o stavki (Marolt, 2005, str. 23–24).

Delodajalci in sindikati naj bi se v dvopartitnih dogovarjanjih, ob upoštevanju načela popolne racionalnosti, izogibali konfliktu v smislu stavke, saj se zavedajo, da nikomur ne koristi. Stavka veliko stane delavce v smislu izgube delovnega časa, ki je osnova za izračun mezd ali plač, in delodajalce v smislu izgubljene proizvodnje. Za obe strani se predvideva racionalno obnašanje, vsaka od strani pa od nasprotne pričakuje, da se obnaša racionalno in na tem temelji planiranje strategij obeh. Razlog za to je, da na osnovi racionalnih pričakovanj lahko predvidita strategije nasprotne strani in odzive na morebitne akcije. S predpostavko racionalnega odločanja pa se niso strinjali vsi ekonomisti, kajti praksa potrjuje, da se stavke pojavljajo, poleg tega smo ljudje tudi čustvena bitja in ne popolnoma racionalna, kar v mnogih primerih ne gre skupaj.

Stavke se sicer pojavljajo, vendar pa je njihov učinek v splošnem zanemarljiv, saj večina držav izgubi manj kot 1 % letnega delovnega časa na njihov račun. Stavka je po drugi strani način ohranjanja kohezije med člani sindikata, kar se izkaže predvsem v obdobjih kriz, ko je to za delavce najbolj pomembno, tako da je grožnja s stavko vselej prisotna (Lenart, 2002, str. 28).

Šele leta 1988, ko so ustavno priznali pravico do stavke, so bile stavke uradno dovoljene, leta 1991 pa je bil sprejet Zakon o stavkah, ki še danes pravno regulira to področje (Marolt, 2005, str. 24).

6.5. Klasifikacija sindikatov

Obstaja mnogo klasifikacij sindikatov, ki vključujejo strokovne, panožne ali proizvodne, splošne ali generalne ter profesionalne sindikate, ki so lahko odprtega ali zaprtega tipa (Turner, 1962, str. 137).

Strokovni sindikat: organizira določene skupine kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev določene stroke ali poklica ne glede na to, v kateri panogi je delavec zaposlen.

Panožni ali proizvodni sindikat: povezuje delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo in poklic.

Splošni ali generalni sindikat: povezuje delavce ne glede na kvalifikacije, vendar najpogosteje polkvalificirane in nekvalificirane, ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve.

Profesionalni sindikat: povezuje umske delavce, uslužbence, tehnike in druge visoko kvalificirane delavce tako v javnih službah kot tudi v privatnih dejavnostih. Primera takih sindikatov pri nas sta Sindikat vzgoje in izobraževanja (SVIZ) in Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije (FIDES).

Razlikujemo tudi med sindikati v zasebnem in javnem sektorju. Sindikati v obeh sektorjih, tako javnem kot zasebnem, kar najbolj intenzivno lobirajo pri zakonodaji oblasti (parlament v Sloveniji). Za cilj so si postavili sprejem najbolj ugodne zakonodaje za njih.

Predvsem za sindikate v javnem sektorju je značilno, da postavljajo v ospredje višino plač (FIDES, SVIZ)⁴. Država predstavlja tako izvršilno kot zakonodajno oblast in je prisotna pri tripartitnih pogajanjih, ki so v javnem sektorju običajna. Zato sindikati javnih uslužbencev lobirajo pri državnih organih in s tem posredno na delodajalca, kar ni običajno za zasebni sektor. Sindikati in delavci v zasebnem sektorju ne lobirajo pri delodajalcih, temveč se z njimi pogajajo ali stavkajo proti njim.

Naslednja velika razlika med obema vrstama sindikatov, ki jo velja omeniti, je ta, da sindikati delavcev v javnem sektorju pogosto obidejo delodajalca, torej neko institucijo ali organizacijo, in se obrnejo neposredno na vlado, ministrstvo ali parlament, najraje pa na širšo javnost. Na ta način poskušajo doseči podporo javnosti in zakonodajnega telesa ter s tem vršijo pritisk na management javnih institucij in dosežejo tripartitna pogajanja. V teh pogajanjih se sindikati pogajajo neposredno z managementom javnih organizacij kakor tudi posredno prek državnih institucij. Država pa pri tem nastopa v dvojni vlogi. V prvi brani svoje interese in ne želi višati plač, ker to povečuje proračunske odhodke, če pa poveča plače le eni dejavnosti, sproži socialno nezadovoljstvo. Posledica tega so višje zahteve v drugih dejavnostih in v najslabšem primeru stavke. V drugi vlogi pa pomaga sindikatom in njihovim članom zagotoviti boljše pogoje dela in višje plače, ker so člani sindikatov lahko pomembno volilno telo, poleg tega je socialni mir za mnoge vlade pomembna lastnost delovanja trga dela. Pri sindikatih zasebnega sektorja se instrument širitve pogajanj na širšo javnost udejanja le pri potrošniških bojkotih, pri katerih sindikati širijo negativno kampanjo proti nekemu podjetju in s tem skušajo bojkotirati njegove izdelke ali storitve (Lenart, 2002, str. 35).

Različne vrste sindikatov pogojujejo različno strukturo članstva, različne velikosti in predvsem različne cilje delovanja. Treba se je zavedati, da sindikati niso homogene tvorbe, saj imajo različne cilje ter uporabljajo različne poti in načine za uveljavljanje svojega vpliva na trgu dela.

6.6. Financiranje sindikatov

Sindikat lahko pridobiva sredstva za svoje delovanje:

- s članarino,
- s prispevki donatorjev,
- z obrestmi,
- s participacijo na izobraževalnih akcijah,
- s sponzoriranjem posameznih akcij, humanitarnih pomoči in drugih prireditev,
- iz drugih virov.

⁴ FIDES – Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije, SVIZ – Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije.

Člani sindikata od svoje bruto plače plačujejo članarino, ki jo neposredno nakazuje služba za obračun plač pri delodajalcu. Odstotek članarine je enoten za vse člane sindikata. Sklep o spremembi odstotka članarine sprejme republiški odbor in temelji na prikazu realizacije programa dela in finančnega načrta za preteklo enoletno obdobje ter letnega plana dela in finančnega načrta za prihodnje obdobje. Članarina je nepovratna. Sredstva se porabijo za financiranje programskih nalog in pokrivanje stroškov sindikata (Statut Sindikata delavcev bank in hranilnic Slovenije, 1999, str. 23).

Če sindikat pri opravljanju svoje dejavnosti ustvari presežek prihodkov nad odhodki, ga mora porabiti za izvajanje dejavnosti, za katere je bilo ustanovljeno. Premoženje je last sindikata kot pravne osebe in ne posameznih članov. Zakon o društvih, ki velja tudi za sindikate, prepoveduje delitev premoženja med njegove člane (Zakon o društvih, 1995). Sindikat mora zagotavljati podatke o svojem finančno-materialnem poslovanju na način in v obliki, ki ju določi s temeljnim ali posebnim aktom. Podatki se izkazujejo v skladu z računovodskim standardom za sindikate, ki ga sprejme pooblaščen organizacija.

V naslednjem poglavju bom predstavila največjo sindikalno centralo v Sloveniji. Imamo jih sicer sedem, vendar je najpomembnejša Zveza svobodnih sindikatov, zato se ji bom nekoliko bolj posvetila.

7. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE – ZSSS

V Sloveniji obstaja sedem sindikalnih central:

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

7.1. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije – ZSSS

7.1.1. Predstavitev

Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije so ustanovili sindikati, ki so se prostovoljno združili vanjo zaradi uresničevanja skupnih interesov in ciljev. Velike politične, gospodarske in družbene spremembe, ki so se v obdobju po 1. kongresu ZSSS leta 1990 zgodile v Sloveniji, zahtevajo, da se oblikuje nov program ZSSS. V preteklem obdobju so ZSSS in sindikati opravili številne zahtevne naloge pri utrjevanju socialno-ekonomskega položaja delavcev, njihovih pravic iz dela in delovnega razmerja v pogojih tržnega gospodarstva ter gospodarske in politične globalizacije v svetu.

Vloga in pomen sindikatov in s tem ZSSS in njenih članov se mora krečiti, temeljni način njihovega delovanja pa mora biti sporazumevanje in dogovarjanje – socialni dialog – tako z državo in njenimi organi kot s posameznimi delodajalci in njihovimi organizacijami.

Osnovna programska naloga ZSSS je bila, je in bo ostala varovanje in izboljšanje socialno-ekonomskega in materialnega položaja ter pravic delavcev iz dela. Ustvarjanje pogojev za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer delavcev, za varne in zdrave delovne razmere in življenjsko okolje ter kvalitetno družinsko življenje so neposredni cilji, ki si jih ZSSS prizadeva doseči. Prizadevajo si, da bodo ti cilji in naloge postali skupni cilji države, delodajalcev in sindikatov. Pri tem pa uporabljajo vsa sredstva, ki so jim zagotovljena z ustavo in ratificiranimi mednarodnimi pogodbami (Gradiva Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije, 2006).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je najštevilčnejša in najmočnejša organizacija v Republiki Sloveniji. Gre za prostovoljno in demokratično organizacijo, neodvisno od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Zgrajena je po principu od članstva navzgor. Združuje 21 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije. Danes imajo že več kot 300.000 članov.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je po odločbi Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve RS reprezentativna sindikalna konfederacija v Sloveniji, reprezentativnih pa je tudi vseh enaindvajset njenih članic – sindikatov dejavnosti. Reprezentativnost daje Zvezi in njenim članicam odločilen vpliv na sklepanje in veljavnost kolektivnih pogodb, pravico kandidature predstavnikov v organe soupravljanja na ravni podjetij, družb in podobno. Omogoča ji tudi, da s svojimi predstavniki sodeluje v državnem svetu RS, v Ekonomskem in socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajujejo predloge zakonov in drugih dokumentov, v skupščini in upravnem odboru Zavoda za zdravstveno zavarovanje RS, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje RS, Zavoda RS za zaposlovanje, Sveta RTVS in drugih institucijah na državni in lokalni ravni. Poleg tega jim reprezentativnost omogoča tudi uspešno mednarodno sodelovanje, tako s posameznimi sindikalnimi organizacijami iz drugih držav kot tudi z Evropsko konfederacijo sindikatov in njenimi posameznimi sindikati dejavnosti (Gradiva Sindikata delavcev prometa in zvez, 2006).

Od leta 1999 so polnopravni člani Evropske konfederacije sindikatov, v kateri je 60 milijonov članov iz 75 nacionalnih konfederacij iz 35 evropskih držav. Cilje dosegajo s pogajanjem, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami (Gradiva Zveze Svobodnih sindikatov Slovenije, 2006).

7.1.2. Financiranje

Načeloma znaša v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije sindikalna članarina 1 % od bruto plače. Vendar pa med sindikati dejavnosti v okviru Zveze obstajajo tudi razlike. Velika večina

izmed 21 sindikatov dejavnosti v okviru Zveze ima članarino 1 % od bruto plače posameznega člana, le manjši del članstva ima 0,60 % od bruto plače.⁵

7.1.3. Ugodnosti za člane ZSSS

Sindikati dejavnosti delujejo samostojno, na podlagi svojih programov in statutov ter programa in statuta Zveze.⁶ Prednost Zveze in njenih članic pred drugimi sindikalnimi organizacijami je njena regionalna organiziranost, kar ji omogoča, da v območnih organizacijah ZSSS ter v številnih krajevnih sindikalnih pisarnah ponujajo pravno, strokovno in drugo pomoč svojim članom v bližini kraja, kjer delajo in živijo.

V ZSSS ponujajo svojim članom naslednje ugodnosti:

- brezplačno pravno pomoč in varstvo,
- varstvo pravic iz kolektivnih pogodb,
- izobraževanje in usposabljanje sindikalnih zaupnikov,
- solidarno pomoč iz solidarnostnih skladov,
- kredite v Delavski hranilnici,
- počitnice v objektih sindikalnega turizma,
- nezgodno zavarovanje za vse člane in
- stavkovni sklad, s katerim se lažje uresničuje program.

Poleg teh ugodnosti svojim članom ponujajo tudi kartico ugodnosti. Namen kartice je vsaj delno olajšati vsakdanje življenje članov ZSSS, saj lahko s kartico ugodnosti koristijo določene popuste pri posameznih nakupih ali storitvah pri podjetjih, ki so pristopila k projektu.

ZSSS veliko pozornost namenja tudi izobraževanju članstva, ki ga izvaja tako z domačimi strokovnjaki kot tudi s pomočjo mednarodnih institucij in strokovnjakov na naslednjih področjih: delavsko soupravljanje, delavsko delničarstvo, lastninjenje, kolektivno pogajanje in podobno (Gradiva Sindikata delcev prometa in zvez, 2006).

7.1.4. Cilji

Cilji ZSSS so tudi cilji članstva, saj je sindikalna centrala zgrajena od člana navzgor. Interesi člana se odražajo tako v panožnih sindikatih oziroma sindikalnih dejavnosti kot na ravni zveze svobodnih sindikatov. V ZSSS izvajajo redne sestanke s sindikalnimi zaupniki v posameznih regijah (Območnih organizacijah ZSSS), na katerih izvedo, kaj pričakuje članstvo od njih. V času priprav na kongrese (sindikato dejavnosti in kongresa na ravni Zveze) poteka

⁵ Zadnji znani podatek o povprečni bruto plači je za november 2006. Znašala je 1.392,92 EUR ob upoštevanju, da so mnoga podjetja izplačala tisti mesec tudi božičnice ali pa 13. plačo. Povprečna članarina na člana je torej 13,93 EUR. Če pa v povprečni bruto plači ne upoštevamo izplačil božičnic in 13. plače, potem je bruto plača v novembru 2006 v Republiki Sloveniji znašala 1.253,61 EUR. Povprečna članarina je 12,54 EUR, skupaj torej 3.762.000,00 EUR.

⁶ Sindikati dejavnosti so prikazani v Prilogi 1.

široka razprava med članstvom o programih dela. Njihov program dela je torej sestavljen na podlagi interesov in pričakovanj članstva.

Ostale sindikalne centrale so prikazane v Prilogi 2.

8. SKLEP

Družbeni pojavi, institucije in organizacije so podvrženi spremembam v času in prostoru, v katerem delujejo, in pri tem tudi sindikat ni nobena izjema. Svoje temeljno poslanstvo, ki se bistveno ni spreminjalo skozi zgodovino, mora nenehno prilagajati neprestano spreminjajočim se družbenoekonomskim odnosom.

Moja glavna ugotovitev je, da se sindikalno članstvo zmanjšuje že vse od začetka 90. let. Od takrat se je zmanjšalo s približno 70 % na vsega 40 %. Članstvo upada zaradi višanja izobrazbene strukture zaposlenih, poleg tega prihajajo nove tehnologije, ki temeljijo na skupinskem delu in proizvodnji z visoko dodano vrednostjo, kar pa ne spodbuja zaposlenih k sindikalni organiziranosti. Dober primer je informacijska tehnologija, kjer so nekateri strokovnjaki zelo iskani, zato z lahkoto uveljavljajo svoje interese in sindikatov ne potrebujejo. Odstotek zmanjšanja članstva pa ni nič nenavadnega tudi v primerjavi z drugimi državami. Pravzaprav je stopnja sindikaliziranosti v Sloveniji precej visoka in je nad evropskim povprečjem.

Za uspešno delovanje sindikati potrebujejo dovolj veliko mero pogajalske moči, to pa jim v prvi vrsti predstavljajo člani, ki jih zastopajo. Po mojem mnenju bi morali sindikati, če bi želeli povečati število svojega članstva ter si tako okrepiti moč in zaupanje, predvsem opredeliti nove načine organizacije in opredeliti interese nove generacije zaposlenih. Na tem bi morala temeljiti nova strategija solidarnosti. Pomembno je, da bi ta strategija dobro združevala delno nasprotujoče si interese diferencirane delovne sile in tudi drugih skupin prebivalstva. Le tako bodo lahko vzpostavljali ravnotežje med različnimi skupinami zaposlenih na eni strani in kapitalom na drugi.

Sindikati bi morali nujno poskrbeti tudi za ustrezno strokovno podkovanost, kar je osnova za sodelovanje v socialnem dialogu. Potrebovali bi več izobraženih funkcionarjev in strokovnjakov. Sindikalni voditelji bi morali graditi podobo sindikata kot organizacije, katere glavna naloga je zastopanje koristi zaposlenih v okviru kolektivnih pogajanj in soupravljanja na državni in mednarodni ravni, ne sindikata kot podeljevalca različnih ugodnosti.

Na podlagi diplomske naloge sem prišla do zaključka, da so na področju trga dela nujne spremembe, ki bodo trg naredile bolj prilagodljiv in konkurenčen. Da pa bi dosegli tak trg, je potrebna aktivna vloga socialnih partnerjev. Ohranjanje pozitivnih trendov na področju rasti plač, ki morajo tudi v bodoče zaostajati za rastjo produktivnosti, je ključnega pomena za povečevanje konkurenčnosti. Tukaj bi rada izpostavila Dansko. Njihov model politike zaposlovanja temelji na sistemu fleksibilne varnosti. Imajo prilagodljiv trg dela, obsežne ukrepe aktivne politike zaposlovanja in visoko varnost dohodka tudi v času brezposelnosti.

Slovenija bi se morala zgledovati po takem modelu, vendar je to iz nekaterih razlogov trenutno skoraj nemogoče. Danci imajo dolgo tradicijo pogajanj med socialnimi partnerji, poleg tega je Danska močnejša, razvitejša in bogatejša država, ki si lahko »privošči« tako visoko socialno varnost. Drugačna tradicija in kultura nas nekako omejujeta, da bi dosegli, kar so dosegli Danci. Vsekakor pa je možno vzdrževati visoko socialno varnost, vendar le pod pogojem, da se brezposelni lahko hitro ponovno zaposlijo in imajo tudi v času iskanja nove zaposlitve zadostno socialno varnost. Visoka zaščita zaposlenih gre žal na račun višje brezposelnosti in nižje stopnje ohranjanja novih delovnih mest. Razumljivo je, da sindikati stremijo k zagotovitvi dodatnih privilegijev in višjih plač za svoje člane, težko pa je razumljiva politika države, ki s svojimi ukrepi sindikatom še utrjuje monopolni položaj, saj so edini delavski predstavniki. Z Zakonom o kolektivnih pogodbah so dobili ekskluzivni mandat pri urejanju delovnih odnosov z delodajalci, Zakon o reprezentativnosti sindikatov pa jim je pristojnosti še dodatno razširil.

V času visoke gospodarske rasti bi bilo smotrno, da bi se vsi trije socialni partnerji zavezali k izvedbi učinkovitih reform trga dela, ki bi omogočale hiter in neboleč prehod skozi gospodarsko recesijo.

LITERATURA

1. Bakovnik Rajko: Sistemi delavske participacije v najrazvitejših delih sveta. Industrijska demokracija, Kranj, 2003, 2, str. 4-8.
2. Ballot Michael et al.: Labor-Management Relations in a Changing Environment. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1992. 563 str.
3. Boeri Tito et al.: The Role of Unions in the Twenty-First Century. Oxford : Oxford University Press, 2001. 304 str.
4. Bosworth Derek, Dawkins Peter, Stromback Thorsten: The Economics of the Labour Market. Essex : Addison Wesley Longman Limited, 1996. 460 str.
5. Gostiša Mato: Delavska predstavništva v sistemu industrijske demokracije v Sloveniji. Doktorska disertacija. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 391 str.
6. Hicks John Richard: The Theory of Wages. Gloucester : Peter Smith, 1957. 247 str.
7. Kocbek Darja: Zakaj Dansko dajejo za zgled?. Finance, Ljubljana, 21. 11. 2006, str. 1–2.
8. Kresal Barbara: Plače v gospodarstvu in negospodarstvu: z uvodnimi pojasnili. Ljubljana : Slovenska založba, 1995. 419 str.
9. Lenart Dejan: Plače v javnem in privatnem sektorju v Sloveniji. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2002. 50 str.
10. Marolt Gregor: Primerjava modela industrijskih odnosov v Sloveniji in na Danskem. Diplomsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2005. 56 str.
11. Martinčič Lucija, Zupančič Anton, Kresal Barbara: Predpisi o plačah z uvodnimi pojasnili mag. Barbare Kresal. Lesce : Oziris, 2000. 591 str.
12. Novak Mitja, Kyovsky Rudi, Jurančič Ilja: Sindikalno pravo. Ljubljana : Uradni list Republike Slovenije, 1992. 188 str.
13. Prašnikar Janez, Domadenik Polona: Mikroekonomija: Trg proizvodnih dejavnikov. Ljubljana : GV založba, 2005. 372 str.
14. Price Robert: Trade Union Membership: International Labour Statistics. London : Routledge, 1990. 181 str.
15. Salamon Mike: Industrial Relations: Theory and practice. Prentice Hall : London, 1998. 628 str.
16. Sečnik Jože: Vloga sindikata v državni upravi. Magistrsko delo. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, 2004. 140 str.

17. Stanojević Miroslav: Industrijski odnosi. Ljubljana : Fakulteta za družbene vede, Društvo študentov kadrovskega menedžmenta – DŠKM, 2005. 33 str.
18. Stanojević Miroslav: Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji?. Teorija in praksa, Ljubljana, 38(2001), 5, str. 798-815.
19. Vončina Nina: Posebnosti računovodstva sindikatov. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2005. 39 str.
20. Turner Herbert Arthur: Trade Union Growth, Structure and Policy, a Comparative Study of Cotton Unions. London : George Allen and Unwin, 1962. 137 str.
21. Živkovič Suzana: Analiza organizacije sindikata v podjetju. Diplomsko delo. Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 1997. 63 str.

VIRI

1. Doing business. Benchmarking business regulations. [URL: www.doingbusiness.org], 2007.
2. Ekonomsko–socialni svet. Združenje delodajalcev Slovenije. [URL: http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/socialni_dialog/ekonomsko_socialni_svet/], 2006.
3. European Industrial relations observatory. [URL: www.eiro.eurofound.eu.int], 2004.
4. Gradiva Konfederacije novih sindikatov Slovenije - Neodvisnost. [URL: <http://www.mc-ii.si/knss/knss.htm>], 2006.
5. Gradiva Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam. [URL: <http://www.sindikat-pergam.si/>], 2006.
6. Gradiva Konfederacije sindikatov 90 Slovenije. [URL: <http://www.sindikat-ks90.si/>], 2006.
7. Gradiva Sindikata delavcev prometa in zvez Slovenije. [URL: <http://www.sindikat-sdpz.si/slo.html>], 2006.
8. Gradiva Sindikata strojevodij Slovenije. [URL: <http://www.strojevodje.org/>], 2006.
9. Gradiva Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije. [URL: <http://www.sviz.si/>], 2006.
10. Gradiva Združenja delodajalcev Slovenije. [URL: <http://www.zds.si/>], 2006.

11. Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije. [URL: <http://www.zsss.si/>], 2006.
12. Nova konfederacija sindikatov. Radio in televizija Slovenija. [URL: http://www.rtv slo.si/modload.php?&c_mod=rnews&op=sections&func=read&c_menu=1&c_id=100100], 01. 02. 2006.
13. Statistični urad Republike Slovenije. [URL: <http://www.sigov.si.zrs>], 10.10. 2006.
14. Statut sindikata delavcev bank in hranilnic Slovenije. Ljubljana : Sindikat delavcev bank in hranilnic, 1999. 25 str.
15. The Copenhagen centre. [URL: <http://www.copenhagencentre.org/sw204.asp>], 2007.
16. United States Department of Labor. Bureau of Labor Statistics. [URL: <http://www.bls.gov/news.release/union2.t01.htm>], 2006.
17. Wikipedia. [URL: <http://en.wikipedia.org/wiki/>], 2006.
18. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91, 71/93).
19. Zakon o društvih (Uradni list RS, št. 60/95).
20. Zakon o stavki (Uradni list SFRJ, št. 23/1991).

PRILOGE

Priloga 1

SINDIKATI DEJAVNOSTI

INDUSTRIJSKI SINDIKATI

- Sindikat delavcev energetike Slovenije – SDE
- Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije – SDGD
- Sindikat gozdarstva Slovenije
- Sindikat kemične, gumarske in nekovinske industrije Slovenije – KNG
- Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije – KŽI

SINDIKATI JAVNEGA SEKTORJA

- GLOSA – Sindikat kulture Slovenije
- Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti Slovenije – VIR
- Sindikat državnih in družbenih organov Slovenije – SDDO
- Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije
- Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije – SPGS

SINDIKATI STORITVENIH DEJAVNOSTI

- Sindikat finančnih organizacij Slovenije – SFOS
- Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije – SDPZ

Za lažje delo in doseganje specifičnih interesov v dejavnosti prometa in zvez so v tem sindikatu organizirani v odbore poddejavnosti, in sicer:

- odbor za cestni potniški promet,
- odbor za tovorni promet,
- odbor za cestno gospodarstvo,
- odbor za špedicijsko, skladiščno in pomorsko agencijsko dejavnost,

in po novem še v dva ločena odbora:

- odbor za Pošto Slovenije,
- odbor za Telekom Slovenije.
- Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije – GTI

V sindikat GiT se včlanjujejo predvsem delavci in delavke dejavnosti:

- gostinstva,
- žičničarstva,
- igralništva,
- turizma,
- zdravilišč in
- turističnih društev.
- Sindikat delavcev trgovine Slovenije – SDTS
- Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije – SKVNS
- Sindikat obrtnih delavcev Slovenije – SODS

OSTALI SINDIKATI

- Sindikat športnikov Slovenija – SŠS
- Sindikat upokojencev Slovenije – SUS

Tabela 1: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Institucionalne značilnosti	
Ime	Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS).
Struktura	21 sindikatov dejavnosti iz različnih sektorjev celotne Slovenije.
Postopek sprejemanja odločitev	Kongres.
Zgodovinsko ozadje	Oblikovana leta 1990 iz bivše Zveze sindikatov Slovenije.
Financiranje	Članarina je ključni vir financiranja. Konfederacija dobiva 9 % od zbrane članarine; največji delež (30–40 %) pripada sindikalnim organizacijam v podjetjih; ostalo je za panožne in regionalne organizacije.
Sredstva za informiranje članov	Časopis.
Službe oz. storitve	Pravna pomoč in zaščita; življenjsko zavarovanje in izobraževalni programi v nekaterih panožnih sindikatih; posebni skladi za solidarnost in stankovne aktivnosti; počitniški aranžmaji v nekaterih panožnih sindikatih; zastopanje interesov v sistemu kolektivnega pogajanja.
Količinski elementi reprezentativnosti	
Število članov	Panožne organizacije predstavljajo 320.000 članov (tistih, ki plačujejo članarino).
Vrste članov	Okoli 60 % članov so »plavi ovratniki« (industrijski delavci) + vse vrste delavcev.
Gostota	20 %
Priznavanje	
Sodeluje pri tristranskem dialogu	Da.
Sodeluje pri dvostranskem socialnem dialogu	Da (na vseh ravneh).
Sposobna za podpis kolektivne pogodbe	Da (podpisuje tristranske sporazume, splošne in panožne kolektivne pogodbe).
Članstvo v mednarodnih organizacijah	
Evropskih	Evropska konfederacija sindikatov.

Vir: Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006.

Priloga 2

OSTALE SINDIKALNE CENTRALE

KONFEDERCIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE

a) Predstavitev

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, katere predsednik je Boris Mazalin, je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni. Povezuje različne samostojne sindikate dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije. Financira se izključno iz lastnih sredstev – iz članarine članic in članov sindikata. Deluje neodvisno od političnih strank in ne glede na politično, nacionalno ali versko pripadnost posameznih članov.

Cilji povezovanja in delovanja so predvsem (Gradiva Konfederacije sindikatov 90 Slovenije, 2006):

- vpliv na ekonomsko in socialno politiko;
- ohranitev temeljev socialne države;
- sklepanje kolektivnih pogodb, dogovorov in sporazumov;
- zastopanje delavskih interesov v delovnopravni in socialni zakonodaji;
- uveljavljanje človekovih pravic, ekonomskih in socialnih standardov iz mednarodnih konvencij in evropskih listin;
- vpliv na plače in plačno politiko;
- izboljšanje pravne varnosti delavcev in članov sindikata;
- zaposlovanje in izobraževanje;
- izboljšanje delovnih pogojev, varnosti in zdravja;
- uveljavljanje sindikalnih pravic, razvoj sindikalne organiziranosti in solidarnosti ter akcijskega sodelovanja in povezovanja z drugimi sindikati;
- organiziranje manifestacij in stavk v podporo uveljavljanju interesov, zakonov in kolektivnih pogodb.

Zastavljeni cilji predstavljajo stalni izziv za delovanje na vseh ravneh naše organiziranosti: v podjetjih in zavodih, na regionalni ravni in v dejavnostih.

Status reprezentativne sindikalne konfederacije na državni ravni uveljavljajo kot članica Ekonomsko-socialnega sveta Republike Slovenije in kot pogajalci ter podpisniki številnih dogovorov, sporazumov in kolektivnih pogodb na državni ravni. Svoje predstavnike imajo v

različnih javnih institucijah, npr. v Skupščini Zavoda za zdravstveno zavarovanje, Skupščini Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, v Upravnem odboru Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje, v institucijah na področju izobraževanja in poklicnih standardov, varnosti in zdravja pri delu, trajnostnem razvoju. Socialno partnerstvo jemljejo odgovorno, hkrati pa se zavedajo njegovih meja in v določenih pogojih neizbežnosti konflikta med delom in kapitalom. V takih primerih posegajo po organiziranih in zakonitih oblikah sindikalnega boja z namenom, da se problemi rešujejo za pogajalsko mizo.

Pozornost posvečajo tudi sodelovanju s sindikati sosednjih držav, zlasti kar zadeva obmejno zaposlovanje in usklajevanje ekonomskih in socialnih standardov. So člani medregijskega sindikalnega sveta za Furlanijo – Julijsko krajino in Slovenijo, ki povezuje sindikate na obeh straneh meje. Prek te organizacije so povezani tudi z Evropsko konfederacijo sindikatov.

KS 90 je bila ustanovljena 8. februarja 1991 v Kranju kot odraz takratnih socialno-ekonomskih, političnih in sindikalnih razmer. Po osamosvojitvi Slovenije in burnih časih tranzicije so danes pred to konfederacijo novi izzivi. Vključujejo se v procese sprememb socialne države, v nujne spremembe trga dela, ki jih terjajo nove svetovne in domače ekonomske razmere ter proces globalizacije. Vztrajajo, da so socialna varnost in socialne pravice nujna sestavina civilizacijskega in gospodarskega razvoja. Zaposlitev, primerno plačilo, pravice do zdravstvenega in pokojninskega varstva ter zdravega okolja so za njih temeljne prvine urejene in uspešne družbe.

b) Sindikatni člani

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije združuje sindikate dejavnosti iz gospodarstva in javnega sektorja, poklicne sindikate in območne sindikalne organizacije

Konfederacija sindikatov 90 Slovenije združuje sindikate dejavnosti iz gospodarstva in javnega sektorja, poklicne sindikate in območne sindikalne organizacije. V KS 90 je včlanjenih 20 članic (Gradiva Konfederacije sindikatov 90 Slovenije, 2006):

- Obalna sindikalna organizacija Koper,
- Regijska sindikalna in strokovna organizacija Ljubljana – KS 90,
- Sindikat zračnega prometa Slovenije,
- Samostojni sindikat kontrolorjev letenja,
- Sindikat aeronavtičnih informacijskih in tehničnih služb,
- Sindikat pilotov ministrstva za obrambo,
- Sindikat vojske, obrambe in zaščite,
- Sindikat elektrodistribucije Slovenije,
- Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije,
- Sindikat kovinske in elektroindustrije ter elektronike,
- Sindikat delavcev v pomorstvu Slovenije – kopno Portorož,
- Združenje poveljnikov in upraviteljev v pomorskem prometu RS,

- Sindikat Lastovka,
- Sindikat trgovine Slovenije – KS 90,
- Sindikat delavcev špedicijske, agencijsko pomorske in kontrolne dejavnosti Slovenije KS 90,
- Sindikat agroživilstva Slovenije,
- Sindikat gradbenih dejavnosti Slovenije,
- Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije,
- Sindikat delavcev v vzgoji in izobraževanju Slovenije,
- Sindikat delavcev kemijske, gumarske industrije in industrije plastičnih mas Slovenije.

Tabela 2: Konfederacija sindikatov 90 Slovenije

Institucionalne značilnosti	
Ime	Konfederacija 90 (KS 90).
Struktura	5 reprezentativnih sindikatov (4 panožni in 1 poklicni) ter 15 nerepresentativnih organizacij.
Zgodovinsko ozadje	Oblikovana v začetku devetdesetih let.
Financiranje	Izključno iz zbrane članarine.
Službe oz. storitve	Pravna pomoč in zaščita; izobraževalne aktivnosti in zastopanje interesov v sistemu kolektivnega pogajanja .
Količinski elementi reprezentativnosti	
Število članov	40.000 članov.
Vrste članov	Prevladujejo plavi ovratniki (beli ovratniki: 25–30 %). Starajoče se članstvo KS 90 se zaznava kot resen problem: skoraj celotno članstvo je v starostni dobi, ki je blizu upokojitve.
Priznavanje	
Sodeluje pri tristranskem dialogu	Da.
Sodeluje pri dvostranskem socialnem dialogu	Da.
Sposobna za podpis kolektivne pogodbe	Da (tristranska, splošna in panožna raven.
Koliko?	9 panožnih kolektivnih pogodb in vsi tristranski sporazumi (socialni sporazumi in sporazumi o politiki plač).
Članstvo v mednarodnih organizacijah	
Evropskih	Neformalno sodelovanje z Evropsko konfederacijo sindikatov: vključena v medregijski sindikalni svet EKS.

Vir: Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006.

KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE "PERGAM"

a) Predstavitev

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, skrajšano ime je KSS Pergam, je bila ustanovljena 15. junija 1991 na ustanovni skupščini na podlagi sklepov skupščin sindikatov (Gradiva Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam, 2006):

- Sindikata papirne dejavnosti Slovenije,
- Sindikata grafične dejavnosti Slovenije,
- Sindikata založniške dejavnosti Slovenije,
- Sindikata časopisno-informativne dejavnosti Slovenije in
- Poklicnega sindikata vzdrževalcev,

za katere je KSS Pergam edina reprezentativna sindikalna centrala na državnem nivoju in tudi edina podpisnica kolektivnih pogodb teh dejavnosti na strani delojemalcev. Njen predsednik je Dušan Rebolj.

KSS Pergam in v njej povezani sindikati dejavnosti se pogajajo in sklepajo kolektivne pogodbe dejavnosti s splošno veljavnostjo. Je pravna oseba in samostojen nosilec pravic in obveznosti, opredeljenih v statutu, programu dela in drugih aktih. Konfederacija Pergam v uresničevanju interesov in zahtev članov v skladu z mednarodnimi konvencijami deluje svobodno. Interesno se povezuje tudi z drugimi sindikati doma, v evropskem in svetovnem prostoru. Je članica UNI – Mednarodne sindikalne mreže in EMCEF – Evropske zveze delavcev v sektorjih rudarstva, kemije in energije, s sedežem v Bruslju.

b) Razvoj KSS Pergam

Leta 2000 sta v KSS Pergam vstopila:

- Sindikat laboratorijske medicine Slovenije SILMES in
- Sindikat medicinskih biokemikov Slovenije.

Leta 2001:

- Sindikat Kliničnega centra Ljubljana,
- Sindikat sevalcev Slovenije in
- Sindikati v zdravstvu Slovenije.

Leta 2003:

- Sindikat cestnega gospodarstva Slovenije,
- Sindikat delavcev Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije in
- Sindikat socialnega zavarovanja Slovenije.

V letu 2003 je bil reorganiziran Sindikat kopenskega prometa Slovenije, ki je v sestavi KSS Pergam od leta 1999.

Leta 2004 so se ji pridružili še:

- Sindikat delavcev Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije,
- Sindikat delavcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje in
- Sindikat prometnih pilotov Slovenije.

Leta 2006:

- Sindikat farmacevtov Slovenije SIFARM in
- Novi sindikat lokomotivskega osebja NSLO.

V okviru KSS Pergam so organizirani tudi sindikati drugih dejavnosti, kot so kemija, gradbeništvo, trgovina, lesarstvo, kovinska in elektroindustrija, za katere pa KSS Pergam na državnem nivoju ni reprezentativna sindikalna centrala (Gradiva Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam, 2006).

c) Financiranje

Programe in dejavnosti financira izključno s članarino, katere največji del se namenja za brezplačno pravno pomoč članstvu. Politiko financiranja programov in delovanja, višino članarine in osnovo za plačevanje članarine določajo Pravilnik o financiranju KSS Pergam, konfederalne pogodbe ter dogovori. V skladu s pravilnikom oblikuje tudi solidarnostne in stavkovne sklade.

d) Cilji

Zavzemajo se za (Gradiva Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam, 2006):

- uravnovešen gospodarski razvoj,
- varnost in zaščito invalidov,
- varnost in zdravje pri delu – 38-urni delavnik,
- višje in dostojne plače,
- socialno in pravno državo,
- vseživljenjsko izobraževanje,
- ohranitev pravic iz zdravstvenega zavarovanja,
- trdno pokojnino,
- socialni dialog,
- sindikalno solidarnost,
- aktivno vlogo člana.

Tabela 3: Pergam

Institucionalne značilnosti	
Ime	Pergam.
Struktura	6 reprezentativnih in trije nereprezentativni sindikati iz privatnega in javnega sektorja ter Klub starejših članov.
Postopek sprejemanja odločitev	
Zgodovinsko ozadje	Ustanovljena v začetku 90. let po ločitvi od reformirane ZSSS.
Financiranje	Izključno iz članarine.
Službe oz. storitve	Pravna pomoč in zaščita; izobraževalne aktivnosti in zastopanje interesov v sistemu kolektivnega pogajanja.
Količinski elementi reprezentativnosti	
Število članov	78.000
Vrste članov	Privatni in javni sektor.
Priznavanje	
Sodeluje pri tristranskem dialogu	Da.
Sodeluje pri dvostranskem socialnem dialogu	Da.
Sposobna za podpis kolektivne pogodbe	Da (tristranski, splošni in panožni sporazumi).
Članstvo v mednarodnih organizacijah	
Evropskih	Zaprosil za članstvo v Evropski konfederaciji sindikatov.

Vir: Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006.

KONFEDERACIJA NOVIH SINDIKATOV SLOVENIJE "NEODVISNOST"

a) Nastanek

Osnove demokratičnega sindikalnega in političnega gibanja v Sloveniji in v Vzhodni Evropi je postavil prvi predsednik Neodvisnosti – KNSS France Tomšič v stavkovnih nemirih, ki jih je vodil leta 1987, kjer so bile tudi sprejete zahteve po sindikalni in politični demokraciji.

Ustanovni kongres Neodvisnosti – KNSS je bil 30. marca 1990 v Ljubljani. Takrat se je po 50 letih v slovenski prostor vrnila sindikalna demokracija in sindikalni pluralizem. Z ustanovitvijo prve, nove in demokratične sindikalne konfederacije v Sloveniji se je začel demokratizirati ves vzhodni totalitarni sistem.

Neodvisnost – KNSS izhaja iz slovenskih izkušenj in tradicije evropskega sindikalnega gibanja ter temelji na pluralističnem, neodvisnem in prostovoljnem organiziranju, na

mednarodnih konvencijah in na Splošni deklaraciji o človekovih pravicah. Je samostojna, demokratična, družbeno-ekonomska, interesna organizacija, ki zastopa, uveljavlja in varuje interese članov. Deluje po načelu solidarnosti in vzajemnosti. Njen sedanji predsednik je Drago Lombar (Gradiva Konfederacije novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, 2006).

b) Cilji

Neodvisnost – KNSS se zavzema za:

- demokratično, neodvisno in pluralno organiziranje sindikatov ter s tem za uveljavljanje in zavarovanje ekonomskih, socialnih in kulturnih interesov svojega članstva in vseh zaposlenih;
- pravno in suvereno državo Slovenijo, v kateri bo državljanom omogočena pravica odločanja o političnih, gospodarskih in drugih povezavah z drugimi narodi;
- spoštovanje človekovih političnih, ekonomskih in socialnih pravic;
- soodločanje v podjetjih;
- vključitev Slovenije v Evropsko zvezo;
- spoštovanje sindikalne svobode, kar pomeni, da se vsak posameznik lahko prostovoljno vključuje v katero koli sindikalno organizacijo.

c) Organizacija

Neodvisnost – KNSS je organizirana po konfederalnem načelu. Njeni polnopravni člani so sindikati dejavnosti, poklicni sindikati in konfederalno pridruženi samostojni sindikati.

d) Financiranje

KNSS pridobiva sredstva za svoje delovanje iz članarine in drugih virov. Financiranje in finančno materialno poslovanje se, ob upoštevanju načela solidarnosti do sindikatov regij, podrobneje uredi s splošnim aktom, ki velja za vse sindikate in organe KNSS ter ga sprejme svet z dvotretjinsko večino vseh članov sveta po predhodno pridobljenem soglasju vseh sindikatov regij (Gradiva Konfederacije novih sindikatov Slovenije – Neodvisnost, 2006).

Tabela 4: Neodvisnost

Institucionalne značilnosti	
Ime	KNSS Neodvisnost.
Struktura	8 panožnih sindikatov.
Zgodovinsko ozadje	Ustanovljena leta 1990 (prva neodvisna konfederacija v državi).
Financiranje	Izključno iz članarine.
Službe oz. storitve	Pravna zaščita za člane in nečlane; podpira delo na regionalni in podjetniški ravni.
Količinski elementi reprezentativnosti	
Vrste članov	Vse vrste.
Priznavanje	
Sodeluje pri tristranskem dialogu	Da.
Sodeluje pri dvostranskem socialnem dialogu	Da.
Sposobna za podpis kolektivne pogodbe	Da.

Vir: Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006.

KONFEDERACIJA SINDIKATOV JAVNEGA SEKTORJA

a) Predstavitev

9. marca 2006 je bil Ustanovni kongres Konfederacije sindikatov javnega sektorja, ki jo je na podlagi podpisa Akta o ustanovitvi z dne 1. februarja 2006 ustanovilo pet sindikatov, in sicer:

- Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije (SViZ),
- Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije (SZSVS),
- Policijski sindikat Slovenije (PSS),
- Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije (SDZNS) in
- Neodvisni sindikat delavcev Ljubljanske univerze (NSDLU).

Konfederacija javnega sektorja je druga največja konfederacija v Sloveniji ter šteje 81.000 članov in članic. To pomeni, da zastopa več kot polovico vseh zaposlenih v javnem sektorju. V to konfederacijo so se združili zaradi lažjega uveljavljanja skupnih interesov pred uveljavitvijo družbenih in gospodarskih reform.

Z ustanovitvijo Konfederacije sindikatov javnega sektorja se pridružujejo evropskim in svetovnim procesom, to je povezovanju sindikatov na svetovni, evropski in nacionalni ravni kot odgovor na globalizacijo.

178 prisotnih delegatk in delegatov od sicer dvestotih, kolikor je bilo po razrezu določenih glede na število članov v sindikatih, je odločalo o sprejemu Statuta, Resoluciji o programskih usmeritvah konfederacije ter plačni politiki. Kongres je izvolil tudi organe konfederacije, v katerih ima vsak sindikat po enega člana, in sicer: Predsedstvo Konfederacije, Odbor za nadzor finančno-materialnega poslovanja in Statutarno komisijo.

Kongres Konfederacije sindikatov javnega sektorja je za leto dni, do prvega rednega kongresa, z večino glasov (168) izvolilo za predsednika Konfederacije glavnega tajnika Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Branimirja Štruklja.

Konfederacija ni zaprta družčina, saj so na Svizu pojasnili, da se jim bodo lahko pozneje pridružili tudi drugi.

V to konfederacijo so se združili zaradi lažjega uveljavljanja skupnih interesov pred uveljavitvijo družbenih in gospodarskih reform (Gradiva Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, 2006).

b) Cilji

Cilji delovanja Konfederacije so (Gradiva Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, 2006):

- zavzemanje za boljši materialni in socialni položaj javnih uslužbencev, ki so včlanjeni v sindikate;
- zavzemanje za spoštovanje človekovih pravic in delovanje pravne države;
- zavzemanje za zaščito sindikalnih pravic in sindikalne svobode;
- zastopanje in uveljavljanje dogovorjenih skupnih interesov sindikatov;
- varovanje sindikalnih in poklicnih pravic članstva v sindikatih;
- sodelovanje z drugimi sindikati, zvezami in konfederacijami na državni in mednarodni ravni;
- uveljavljanje načel solidarnosti med sindikati;
- zastopanje interesov v organizacijah in ustanovah na državni ravni;
- opravljanje dejavnosti v zvezi z izobraževanjem, publikacijami in drugimi lastnimi dejavnostmi.

c) Financiranje

Konfederacija se financira pretežno iz članarine. Članarino plačujejo sindikati, ker so člani Konfederacije sindikati ustanovitelji. Članarina se plačuje glede na število prijavljenih članov sindikata, njeno višino pa določi kongres Konfederacije v mesečnem znesku na posameznega prijavljenega člana sindikata. Sindikat vplača mnogokratnik tako določenega zneska članarine

glede na število prijavljenih članov (Gradiva Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije, 2006).

SLOVENSKA ZVEZA SINDIKATOV "ALTERNATIVA"

a) Predstavitev

Na Kongresu Slovenske zveze sindikatov Alternativa, ki je potekal 25. oktobra 2005 v Ljubljani, so delegati na tajnih volitvah z veliko večino izvolili Silva Berdajsa za predsednika te sindikalne centrale. Silvo Berdajs deluje kot sekretar Sindikata strojevodij Slovenije in je predsednik sveta delavcev Slovenskih železnic. Zaradi dolgoletnih izkušenj v vlogi sindikalnega in delavskega predstavnika velja za odličnega poznavalca sindikalnega dogajanja v Sloveniji (Gradiva Sindikata strojevodij Slovenije, 2006).

b) Cilji

Cilji Slovenske zveze sindikatov Alternativa so (Gradiva Sindikata strojevodij Slovenije):

- aktivna vloga pri oblikovanju sindikalne politike v državi,
- vzpostavitev ravnotežja v delovanju sindikalnih central znotraj Ekonomsko-socialnega sveta, kar bo mogoče le tako, da bodo v ESS formalno včlanjene vse sindikalne centrale, ki delujejo na državni ravni,
- ustvarjanje ravnotežja v delovanju sindikalnih central, k čemur bo veliko prispevala tudi delitev sindikalnega premoženja, ki se vse od osamosvojitve še ni zgodila,
- obravnavanje predloga konceptov ekonomskih in socialnih reform za povečanje konkurenčnosti slovenskega gospodarstva, ki jih je pripravil odbor za reforme, ter možnosti sklenitve nove Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti in usmeritve za nadaljnje delovanje sindikalne zveze ob aktualnih dogajanjih, ki bodo v prihodnosti krojila usodo zaposlenih v Republiki Sloveniji.

Sindikalna centrala je reprezentativna v dejavnosti kopenskega in vodnega prometa.

Tabela 5: Alternativa

Institucionalne značilnosti	
Ime	Alternativa.
Struktura	Struktura brez regionalnih organizacij.
Zgodovinsko ozadje	Leta 1999 jo je ustanovilo 8 panožnih organizacij.
Financiranje	Iz članarine. Del članarine, ki jo zberejo panožni sindikati, se prenese na konfederacijo.
Količinski elementi reprezentativnosti	
Vrste članov	V glavnem delavci iz transportnega sektorja + vse vrste delavcev.
Priznavanje	
Sodeluje pri tristranskem dialogu	Ni formalna članica ESS.
Sodeluje pri dvostranskem socialnem dialogu	Da.
Sposobna za podpis kolektivne pogodbe	Da.
Članstvo v mednarodnih organizacijah	
Evropskih	Stiki z ETF (Evropska transportna federacija – panožna organizacija Evropske konfederacije sindikatov).

Vir: Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006.

ZVEZA DELAVSKIH SINDIKATOV SLOVENIJE "SOLIDARNOST"

Tabela 6: Solidarnost

Institucionalne značilnosti	
Ime	Solidarnost.
Struktura	22 panožnih organizacij.
Količinski elementi reprezentativnosti	
Število članov	Ni podatka.
Vrste članov	V glavnem plavi ovratniki.
Priznavanje	
Sodeluje pri tristranskem dialogu	Ni formalna članica, vendar je redno vabljen na seje Ekonomsko-socialnega sveta.
Sodeluje pri dvostranskem socialnem dialogu	Da (v privatnem sektorju), v glavnem v železničarskih in drugih podjetjih.
Sposobna za podpis kolektivne pogodbe	Da (splošna in panožna raven).
Članstvo v mednarodnih organizacijah	
Mednarodnih	Povezana z ITF (Mednarodna transportna zveza – panožna organizacija ICFTU).

Vir: Gradiva Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, 2006.