

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**VLOGA SINDIKATOV V TRIPARTITNEM
SOCIALNEM DIALOGU V SLOVENIJI**

Damjan Kapun

Ljubljana, marec 2012

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA UPRAVO**

DIPLOMSKO DELO

**VLOGA SINDIKATOV V TRIPARTITNEM SOCIALNEM DIALOGU V
SLOVENIJI**

Kandidat: Damjan Kapun
Vpisna številka: 04031760
Študijski program: visokošolski strokovni študijski program Javna uprava
Mentor: izr. prof. dr. Aleksander Aristovnik

Ljubljana, marec 2012

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA

Podpisani Damjan Kapun, študent visokošolskega strokovnega programa Javna uprava z vpisno številko 04031760, sem avtor diplomskega dela z naslovom: Vloga sindikatov v tripartitnem socialnem dialogu v Sloveniji.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo delo izključno rezultat mojega lastnega raziskovalnega dela,
- sem poskrbel, da so dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric, ki jih uporabljam v predloženem delu, navedena oz. citirana v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem poskrbel, da so vsa dela in mnenja drugih avtorjev oz. avtoric navedena v seznamu virov, ki je sestavni element predloženega dela in je zapisan v skladu s fakultetnimi navodili,
- sem pridobil vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti prenesena v predloženo delo in sem to tudi jasno zapisal v predloženem delu,
- se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del, bodisi v obliki citata bodisi v obliki skoraj dobesednega parafraziranja bodisi v grafični obliki, s katerim so tuje misli oz. ideje predstavljene kot moje lastne – kaznivo po zakonu (Zakon o avtorstvu in sorodnih pravicah, Ur. list RS, št. 21/95), kršitev pa se sankcionira tudi z ukrepi po pravilih Univerze v Ljubljani in Fakultete za upravo,
- se zavedam posledic, ki jih dokazano plagiatstvo lahko predstavlja za predloženo delo in za moj status na Fakulteti za upravo,
- je elektronska oblika identična s tiskano obliko diplomskega dela ter soglašam z objavo dela v zbirki »Dela FU«.

Diplomsko delo je lektorirala: Alneja Gašpar, univ. dipl. prev. in tolm. (Mozeg, d.o.o.)

Ljubljana, marec 2012

Podpis avtorja:

POVZETEK

Diplomsko delo predstavlja sindikate in njihovo vlogo v socialnem dialogu. Osredotoča se na pojem sindikat, kot organizacijo ali interesno združenje delojemalcev, katerih glavna naloga je varstvo in uveljavljanje interesov zaposlenih, to pa dosegajo s socialnim dialogom, kolektivnim pogajanjem in stavko.

Predstavitev pojma in opisa sindikatov je izhodišče za nadaljnje proučevanje socialnega dialoga, ki poteka dvostransko ali tristransko. Diplomsko delo vsebuje tudi predstavitev tripartitnega socialnega dialoga v katerem sindikati zastopajo interese delojemalcev. Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev zajema vse oblike stikov med državo, delodajalci ter delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike, z namenom doseganja socialnega miru.

Ključne besede: sindikat, kolektivna pogajanja, reprezentativnost, socialni dialog, bipartizem, tripartizem, Ekonomsko-socialni svet.

SUMMARY

THE SYNDICATES AND THEIR ROLE IN SOCIAL DIALOGUE

The diploma paper presents the syndicates and their role in social dialogue. It concentrates on the term syndicate as an organisation or an association of employees, whose main objective is safeguarding and promoting their interests, which they achieve by social dialogue, collective negotiations and strike.

Introducing the notion of syndicates and their description is a starting point for further studying of social dialogue, which can be bilateral or trilateral. The diploma paper also deals with presenting the tripartite social dialogue in which the syndicates represent the interests of employees. Tripartite cooperation of social partners includes all the forms of contact between the state, employers and employees at preparing and implementing economic and social politics with the goal of achieving social peace.

Key words: syndicate, collective negotiations, representativeness, social dialogue, bipartite, tripartite, Economic-Social Council

KAZALO

IZJAVA O AVTORSTVU DIPLOMSKEGA DELA	III
POVZETEK	V
SUMMARY	VI
KAZALO	VII
KAZALO PONAŽORITEV	IX
SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV	X
1 UVOD	1
2 SINDIKAT	3
2.1 Pojem sindikata in sindikalnega delovanja	3
2.2 Nastanek sindikatov	3
2.3 Razvoj sindikalnega gibanja	4
3 VIRI SINDIKALNEGA PRAVA	5
3.1 Mednarodni viri	5
3.2 Državni viri	5
3.3 Delovanje in organizacija sindikatov	6
4 NAMEN SINDIKATA	7
4.1 Pravice in obveznosti članov	8
4.2 Kolektivna pogajanja in kolektivna pogodba	9
4.3 Stavka	9
4.4 Organi sindikata	14
4.5 Reprezentativnost sindikatov	14
4.5.1 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)	15
4.5.2 Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM (KSS PERGAM)	15
4.5.3 Konfederacija sindikatov 90 SLOVENIJE (KS90)	16
4.5.4 Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS)	17
4.5.6 Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST	18
4.5.7 Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije	18
5 SVETOVNE IN EVROPSKE SINDIKALNE ORGANIZACIJE	20
5.1 Mednarodna konfederacija svobodnih sindikatov	20
5.2 Svetovna konfederacija dela (WCL)	21
5.3 Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)	22
5.4 Proces vključevanja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v EKS	22
6 RAST IN UPADANJE ČLANSTVA V SINDIKATIH	24
6.1 Moč sindikata	25
7 SOCIALNI DIALOG	27
7.1 Pojem bipartizem in tripartizem v socialnem dialogu	28
7.2 Udeleženci socialnega dialoga	29
7.2.1 Kapital (delodajalci)	30
7.2.2 Delojemalci – sindikati	32
7.2.3 Vlada	33
7.3 Področja vključenosti	34

7.4	Socialni dialog v Sloveniji	34
7.5	SOCIALNI SPORAZUM	36
8	EKONOMSKO SOCILANI SVET (ESS).....	38
8.1	Začetek in delovanje Ekonomskega-socialnega sveta	38
8.2	Pravila delovanja ESS.....	39
8.3	Člani ekonomsko-socialnega sveta	40
8.4	DELOVANJE ESS.....	41
8.5	Organi socialnega partnerstva v državah EU	42
9	ZAKLJUČEK.....	44
	LITERATURA IN VIRI	46
	PRILOGE.....	50
	KAZALO PRILOG.....	50

KAZALO PONAŽORITEV

Kazalo tabel

Tabela 1: Stopnja sindikaliziranosti.....	25
---	----

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC IN OKRAJŠAV

- ASI – Konfederacija sindikatov Islandije
- CEEP – Evropski center podjetij v javnem solastništvu
- CGT-FO – Generalna konfederacija dela Francija
- CGT-L – Generalna konfederacija dela Luksemburg
- CISL – Italijanska konfederacija delavskih sindikatov
- DGB – Nemška sindikalna zveza
- EFTA – Evropsko združenje za prosto trgovino
- EKS – Evropska konfederacija sindikatov
- ESS – Ekonomsko-socialni svet
- ETUC – Evropska konfederacija sindikatov
- FGTB – Zveza svobodnih sindikatov Belgije
- FNV – Zveza nizozemskih sindikatov
- GZS – Gospodarska zbornica Slovenije
- ICEM – Mednarodna organizacija delavcev kmetijskega, energetskega in rudarskega sektorja
- ICFTU – Mednarodna konfederacija svobodnih sindikatov
- ILO – Mednarodna organizacija dela
- IMF – Mednarodna zveza kovinarjev
- IUF – Svetovno združenje sindikatov kmetijstva - gostinstva in turizma ter pridruženih delavskih zvez
- KNSS – Konfederacija novih sindikatov Slovenije
- KS90 – Konfederacija sindikatov 90 Slovenije
- KSS PERGAM – Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM
- LO-D – Danska konfederacija delodajalcev
- LO-N – Konfederacija sindikatov Norveške
- LO-S – Konfederacija sindikatov Švedske
- MOD – Mednarodna organizacija dela
- NSDLU – Neodvisni sindikat delavcev Ljubljanske univerze
- ÖGB – Zveza sindikatov Avstrije
- OZN – Organizacija združenih narodov
- OZS – Obrtna zbornica Slovenije
- PSS – Policijski sindikat Slovenije
- SAK – Konfederacija sindikatov Finske
- SDZNS – Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije
- SGB – Zveza sindikatov Švice
- SVIZ – Sindikat vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije
- SZS ALTERNATIVA – Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA
- SZSVS – Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije
- SŽS- Sindikat železničarjev Slovenije
- TCO – Konfederacija strokovnih delavcev Švedske
- TUC – Konfederacija britanskih sindikatov Kongres sindikatov (TUC)
- UEAPME – Evropsko združenje obrti, malih in srednje velikih podjetij
- UGT – Generalna zveza delavcev Španije
- UIL – Italijanska unija dela
- UNICE – Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope
- WCL – Svetovna konfederacija dela
- ZDODS – Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije
- ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije
- ZKoIP – Zakon o kolektivnih pogodbah

- ZRSin – Zakon o reprezentativnosti sindikatov
- ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
- ZStk – Zakon o stavki

1 UVOD

V preteklosti so delavska gibanja spodbujali nasprotni interesi delavcev in delodajalcev. V Sloveniji se je delavsko gibanje 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 sindikata.

K pisanju diplomskega dela z naslovom Vloga sindikatov v tripartitnem socialnem dialogu v Sloveniji so me spodbudile aktualne dejavnost sindikatov, povezane s sprejemanjem zakonov o pravicah delavcev (pokojninska reforma, zakon o malem delu ipd.). Namen in cilj diplomskega dela bo preučiti področje socialnega dialoga ki je ključnega pomena za predstavnike sindikata, delodajalcev in vlade. Poskusil bom opredeliti ključne elemente, ki so pomembni za delovanje. Namen diplomskega dela je predstaviti delovanje vseh treh partnerjev v socialnem dialogu, поближе spoznati in predstaviti pojem sindikat in njegov zgodovinski razvoj, delovanje in organizacijo sindikatov.

V diplomskem delu sem uporabil naslednje metode dela:

- zgodovinsko metodo, v skladu s to metodo sem predstavil zgodovinski razvoj sindikalizma in socialnega partnerstva,
- metoda deskripcije, v skladu s to metodo sem opisal že znana dejstva, procese, predmete, ki se nanašajo na temo diplomskega dela,
- metoda kompilacije, z uporabo te metode sem povzel spoznanja, sklepe in rezultate drugih avtorjev. Pri tem sem uporabil ustrezen način citiranja,
- študij literature pravnih virov, pri diplomskem delu sem si pomagal z pravnimi viri in različno literaturo, ki je bila v obliki knjig različnih avtorjev, člankov, diplomskih del, literatur s spletnih strani in neobjavljena in interna gradiva sindikatov. Kot pravne vire pa sem uporabil mednarodne, evropske in slovenske pravne vire, to so predvsem: konvencije, priporočila, zakoni, statuti, pravila.

Za potrebo diplomskega dela sem oblikoval dve hipotezi, ki ju bom na podlagi ugotovitev na koncu diplomskega dela potrdil oziroma zavrnil. To sta:

Hipoteza 1: Da je višja pripravljenost pri vseh treh partnerjih socialnega dialoga, pogoj za uspešnejšo delo vsem partnerjem in tudi vsakokratni vladi.

Hipoteza 2: Sindikati izgubljajo svoje število članov, predvsem zaradi sprememb na trgu dela, kakor tudi zaradi spreminjanja družbenih vrednot.

V prvem delu diplomskega dela bom podrobneje predstavil razvoj sindikata, ki je v začetku deloval v obliki skrivnih bratovščin, saj so bili sindikati s stani države prepovedani in so morali delovati v tajnosti. Beseda sindikalizem izhaja iz grščine in pomeni smer delavskega gibanja, ki se je začelo v Franciji in si je zagotovilo velik vpliv v romanskih državah. Sledila bo predstavitev funkcije sindikata in članstva, s poudarkom na pravicah in obveznostih članov sindikata, kamor sodita tudi kolektivna pogodba in kolektivna pogajanja. Tukaj gre predvsem za razreševanje nasprotujočih si interesov med delom in kapitalom.

Predstavitev pojma in opis sindikatov predstavljata izhodišče za nadaljnje proučevanje socialnega dialoga, ki je lahko poteka kot dvostransko (bipartizem) ali tristransko (tripartizem) dogovarjanje med predstavniki dela (sindikalne organizacije), kapitala (delodajalske organizacije) in države (vlade). Iz te sestave se je razvil tudi pojem tripartitni socialni dialog, ki se vse pogosteje dopolnjuje s četrto komponento, to je civilno družbo. Ta se kot zastopnik različnih interesov odreče delu svojih zahtev z namenom, da doseže skupen družbeni dogovor v korist celotne družbene skupnosti. Gre torej za sredstvo, ki omogoča upoštevanje različnih interesov in oblikovanje širokega razvojnega soglasja.

Socialni dialog ni vprašanje izbire, temveč je sestavni del evropskega socialnega modela in vsebina evropske zakonodaje, predvsem socialnega dela. Je tudi prevladujoči element industrijskih odnosov v Evropi, kar dokazuje sporočilo Evropske komisije z naslovom "Evropski socialni dialog, sila za inovacije in spremembe", ki priznava, da je socialni dialog zakoreninjen v zgodovini evropske celine. Prav v tem se Unija razlikuje od preostalih delov sveta. Različne oblike socialnega dialoga v različnih državah članicah zato predstavljajo sestavni del demokratičnega vladanja ter gospodarske in socialne modernizacije (Smernice za učinkovit socialni dialog, 2010).

V zaključku diplomskega dela so navedene temeljne ugotovitve mojega dela.

2 SINDIKAT

2.1 Pojem sindikata in sindikalnega delovanja

Sindikata je interesno združenje delavcev, pojem sindikalno delovanje, pa predstavlja aktivnost za varstvo socialnih in ekonomskih interesov delavcev. Sam nastanek sindikatov si lahko razlagamo kot odziv na krepitev pogajalske moči lastnikov kapitala.

Nemški avtor Daubler opredeljuje pojem »sindikata« kot trajno, svobodno oblikovano demokratično urejeno združenje, ki je neodvisno od svojega nasprotnika, države in drugih organizacij. Sindikati so pripravljene, da v uresničevanju sprejetih ciljev, varovanja in razvijanja delovnih in gospodarskih pogojev, če je potrebno, v skrajnem primeru uporabijo tudi stavko (Novak in drugi, 1992, str. 25).

Po Markoviču razlikujemo štiri vrste sindikatov (1972, str. 77):

- strokovni ali poklicni sindikati so zgodovinsko najstarejši in povezujejo skupine kvalificiranih in visoko kvalificiranih delavcev določenih strok in poklicev v različnih panogah,
- panožni ali proizvodni sindikati so sindikati dejavnosti ali panoge, ki povezujejo vse delavce, zaposlene v določeni industrijski veji, ne glede na stroko, kvalifikacijo ali poklic,
- splošni ali generalni sindikati so navadno konfederacije sindikatov, ki imajo enotno vodstvo in usmerjajo članstvo ter se pogajajo na nacionalni ravni. Povezujejo vse delavce ne glede na stroko, poklic ali mesto zaposlitve,
- profesionalni sindikati povezujejo kvalificirane delavce, so majhni po številu in tudi dokaj zaprti.

2.2 Nastanek sindikatov

Prva oblika sindikatov sega v sam začetek 19. stoletja, ko so se pojavljali v obliki skrivnih bratovščin, ki so se ukvarjale predvsem z izobraževanjem, zaposlovanjem in plačami. Sindikalna združenja so bila tedaj s strani države prepovedana, so pa kljub temu delovala skrivno.

Največja prelomnica v zgodovinskem razvoju sindikatov se je zgodila takrat, ko so države začele odpravljati zakonske prepovedi sindikalnega združevanja. Sindikate so začeli tolerirati, čeprav še niso bili zakonsko urejeni. To je bilo obdobje pravne tolerance sindikatov, ki se je začelo leta 1824 v Angliji. Pomembno obdobje v zgodovinskem razvoju sindikalnega gibanja nastopi z uveljavitvijo zakonov, ki sindikate ne le dopuščajo, temveč jih tudi ureja.

2.3 Razvoj sindikalnega gibanja

Pri razvoju sindikalnega gibanja so pomembni trije mejniki:

- Obdobje prepovedi sindikalnega gibanja – to obdobje se sooča z nastankom liberalnih kapitalističnih držav, katerih temeljna produkcijska enota je bilo podjetje, prevladujoča produkcijska razmerja pa kapitalistična razmerja. Obstoj velikega števila delavcev, ki so živeli in delali v izjemno težkih razmerah, in ki so potrebovali delavsko organizacijo kot sredstvo samozaščite pred državo, je dejansko pripeljal do sindikatov. Sindikati oziroma druge oblike združenja delavcev so nastale kot izraz volje ustanoviti kolektivno moč nasproti monopolizirani moči delodajalcev. Tako so nastajale začasne oblike združevanj delavcev, kasneje družbe za vzajemno pomoč ter v končni fazi sindikati. Vse te oblike združevanja so bile obsojene na tajnost zaradi zakonske prepovedi ter, kot posledica tega, na državno represijo (Novak in drugi, 1992, str. 14).
- Obdobje pravne tolerance – to je obdobje, v katerem so državne zakonodaje ukinile zakonske prepovedi poklicnih združevanj, niso več obravnavale združenj kot kaznivih, saj so morale popustiti pred množičnostjo in močjo delavskih gibanj (Belopavlovič, 2003, str. 48). Začetek obdobja tolerance se pričinja s poklicnimi združenji delodajalcev, kar je pravzaprav razumljivo: njihovo združevanje je namreč v primerjavi z delavci, ki nujno potrebujejo formalno organizacijo pri združevanju, ker jih je pač veliko, lahko tako rekoč neformalno. V praksi je prišlo do dvojnih meril, saj so sodišča dosledno upoštevala zakonske prepovedi združevanja delavcev, niso pa upoštevala prepovedi kadar je šlo za združevanje delodajalcev. Policija in sodišča so tolerirala delodajalske dogovore tudi iz političnih razlogov, ker te oblike združevanja niso imele namena spodkopati bogastva in napredka naroda, medtem ko taka toleranca ni bila možna pri delavskih oblikah združevanj, ki so pravzaprav predstavljala le elemente socialnega nemira. Tudi v tem primeru je bilo tako, da se je dejansko stanje vse bolj oddaljevalo od zakonske ureditve.
- Obdobje svobodnega delovanja sindikatov – to obdobje pomeni tudi formalno, in s tem pravno priznanje poklicnega združevanja oziroma sindikatov (Belopavlovič, 2003, str. 48). Glavni razlog, da je prišlo do priznanja sindikatov, je bil pritisk delavskih političnih strank. Socialna pravičnost se ni zagotavljala samo z državnimi normami, ampak tudi z določili, ki so jih skupno opredelili delavci in delodajalci. Ta proces je iz več razlogov potekal v različnih državah v različnih obdobjih. Nastanek sindikalizma je namreč vezan na buržoazno revolucijo, ki v posameznih državah ni potekala sočasno, poleg tega pa so bile vlade v različnih državah različno tolerantne do delavskih gibanj. Tako je bila npr. v Franciji sindikalna svoboda priznana že leta 1884, v Nemčiji šele po prvi svetovni vojni (1916-1918), v Italiji pa leta 1922 (Novak in drugi, 1992, str. 15).

3 VIRI SINDIKALNEGA PRAVA

3.1 Mednarodni viri

Mednarodni viri sindikalnega prava so večinoma konvencije in priporočila Mednarodne organizacije dela, ki na univerzalni ravni določajo norme sindikalnega prava. V okviru Mednarodne organizacije dela delujejo organi, ki opravljajo kontrolo nad izvrševanjem sprejetih norm.

Najpomembnejši mednarodni viri so:

- Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu pravic do sindikalnega organiziranja iz leta 1948,
- Konvencija št. 98 o pravici do sindikalnega organiziranja ter do kolektivnega dogovarjanja iz leta 1949,
- Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike v podjetju iz leta 1971 in istoimensko Priporočilo št. 143,
- Konvencija št. 144 o tripartitnem posvetovanju iz leta 1976,
- Konvencija št. 151 o varstvu pravic sindikalnega organiziranja ter postopkih za določitev pogojev dela v javni upravi iz leta 1978,
- Konvencija št. 154 o kolektivnem dogovarjanju iz leta 1981 in istoimensko Priporočilo št. 163.

3.2 Državni viri

Med državnimi viri je na področju sindikalnega prava najpomembnejša Ustava Republike Slovenije, ki v 42. členu opredeljuje pravico do zbiranja in združevanja, 76. člen opredeljuje sindikalno svobodo, 77. člen pa pravico do stavke.

Drugi pomembni viri so predvsem Zakon o delovnih razmerjih, ki na splošno opredeljuje funkcijo sindikata, določa pravice in olajšave, ki veljajo za sindikalne zaupnike, Zakon o reprezentativnosti sindikatov, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Zakon o stavki, Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o društvih in statuti posameznih sindikatov ter seveda kodeks, če ga imajo.

3.3 Delovanje in organizacija sindikatov

Ustava Slovenije zagotavlja temelje za ustanavljanje in delovanje sindikatov, saj določa, da je ustanavljanje ter včlanjevanje v sindikate svobodno, tako kot tudi njihovo delovanje. Delodajalci teh pravic ne morejo omejiti ne z zakonom ne z drugimi predpisi, kolektivno pogodbo ali splošnim aktom. To zagotavljajo mednarodne pogodbe, ki jih je Slovenija ratificirala kot pravna naslednica Jugoslavije.

Pravila za organiziranje in delovanje sindikatov določajo statuti posameznih sindikatov dejavnosti in zvez, in sicer za vse ravni sindikalnega organiziranja. Spoštovanje statutarnih določb o organiziranju in delovanju sindikatov postaja vse bolj pomembno, 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.

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 določajo tudi pogoje, ki so jih delodajalci dolžni zagotoviti za delovanje sindikatov. Pri posameznem delodajalcu sindikat s posebno pogodbo, tj. pogodba o zagotavljanju pogojev za delo sindikata, podrobneje uredi pogoje za svoje delovanje.

4 NAMEN SINDIKATA

Osnovni in obenem glavni namen sindikata je varovanje pravic in uresničevanje interesov kolektivnih in individualnih članov. Glavna naloga sindikatov je varstvo in uveljavljanje interesov zaposlenih. Sindikat deluje v korist svojega članstva, zato je tudi v stalnem interesnem sporu z delodajalci. Če v podjetju ni sindikata, imajo menedžerji večjo svobodo pri določanju plač in ugodnosti zaposlenih (Brejc, 2004, str. 108). Glavni razlogi za vključevanje v sindikate so varnost zaposlitve, plača in dobre delovne razmere.

Vsak delavec se prostovoljno odloča o članstvu v sindikate ne glede na spol, raso, versko ali politično pripadnost. Član sindikata postane ob podpisu pristopne izjave in plačila članarine. Kot član sindikata prejme člansko izkaznico in se seznanj s programom dela in statutom sindikata. Register članstva se vodi v posamezni sindikalni organizaciji, v njem so zabeleženi ime in priimek člana, zaposlitev in drugi podatki, določeni z akti sindikata.

Materialne pravice delavcev so pravice, na podlagi katerih delavci pridobivajo materialna sredstva za svoje osebne potrebe. Najpomembnejša materialna pravica je plača, saj ima med vsemi materialnimi pravicami največji delež. Višina same plače pa je odvisna od dela, ki ga delavec opravlja, od individualne in skupinske delovne uspešnosti in seveda višine dobička. Poleg plače spadajo med materialne pravice delavcev tudi nagrade za inovacijo, nadomestila plač zaradi upravičene odsotnosti z dela in plačila, ki gredo delavcem ob jubilejnih priložnostih. Med dodatke prištevamo tudi materialne pravice delavcev, dodatke, ki se obračunavajo v primeru posebnih delovnih razmer (nadure, nočno delo itd.) ter dodatke na delovno dobo ipd. Vsi ti dodatki pa so sestavni del plače. Povračila stroškov v zvezi z delom uvrščamo med materialne pravice delavcev, ki pa predstavljajo zgolj pravico do povračila stroškov, ne pa tudi plačila za delo (Novak in drugi, 1992, str. 129).

Glavne potrebe delavcev, zaradi katerih se ti združujejo v sindikate (Kavčič, 1991, str. 245):

- varnost dela oziroma zaposlitve,
- dobri delovni pogoji,
- možnost napredovanja,
- pomembnost dela, ki ga opravljajo,
- priložnost, da povedo svoje mnenje,
- potreba po priznavanju,
- potreba po spoštovanju,
- potreba po pripadnosti,
- plačilo za delo.

Torej je glavni namen sindikata zaščititi socialno-ekonomski položaj njegovih članov.

4.1 Pravice in obveznosti članov

Pravice

Vsak član ob včlanitvi v sindikat prejme člansko izkaznico, s katero pridobi vse pravice člana sindikata. Akti nekaterih sindikatov predpisujejo časovni zamik pridobitve določenih pravic po včlanitvi. S tem želijo preprečiti, da bi se delavci včlanjevali v sindikat zgolj zaradi svojih trenutnih potreb in koristi. Med številnimi pravicami članov naj omenim predvsem člansko pasivno in aktivno volilno pravico, pri čemer je pasivna pravica vezana na strožje pogoje. Med sindikati, ki se delijo na tako imenovane »bogate« in »revne«, so danes velike razlike. Te se odražajo v številnih pravicah, ki jih imajo člani bogatih. Danes so pomembne pravice, ki jih imajo člani sindikata na področju splošnega, strokovnega in sindikalnega izobraževanja, ki ga organizira sindikat (Novak in drugi, 1992, str. 55).

Obveznosti

Najpomembnejši obveznosti sta plačevanje sindikalne članarine in sindikalna disciplina. V Evropi so se uveljavili zelo različni načini plačevanja sindikalne članarine. Po klasičnem načinu sindikat v bazi organizira svojo lastno službo za plačevanje članarine in odvajanje članarine višjim sindikalnim forumom. Zelo uveljavljen je tudi način, po katerem se sindikati in delodajalci s kolektivno pogodbo dogovorijo, da bodo slednji ob izplačevanju mezde od nje odtegnili tudi sindikalno članarino in jo nakazali pristojnim sindikalnim organizacijam.

Med sindikalne obveznosti šteje tudi spoštovanje sindikalne discipline. Najstrožji disciplinski ukrep za kršenje te obveznosti je izključitev člana. V zvezi s to obveznostjo predvidevajo sindikalni statuti disciplinske prekrške, disciplinski postopek in disciplinske ukrepe. Kar pa zadeva sodni nadzor nad zakonitostjo izrečene izključitve, se sodišča praviloma omejujejo samo na formalno pravilnost uporabljene sankcije, nimajo pa pravice, da bi se spuščala v presojo utemeljenosti izrečene sankcije (Novak in drugi, 1992, str. 56).

4.2 Kolektivna pogajanja in kolektivna pogodba

Kolektivne akcije, s katerimi se želijo zaščititi interesi skupine, lahko potekajo na dva načina:

- s kolektivnim dogovarjanjem
- ali konfliktno, torej s stavkami.

Kolektivna pogodba se je uveljavila kot temeljni inštrument za urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti med delavci in delodajalci. Po drugi svetovni vojni se je izkazalo, da je mogoče s kolektivnimi pogodbami smotno in učinkovito urediti vsa vprašanja, ki se pojavljajo pri usklajevanju nasprotnih interesov strank. Varstvo kolektivnih interesov se običajno izvaja v obliki stavke, ki je najmočnejše in najbolj učinkovito orožje za doseg ciljev sindikalne organizacije.

Sistem kolektivnih pogajanj v Sloveniji je visoko centraliziran. Pogajanja potekajo med predstavniki delodajalcev na eni in predstavniki sindikatov na drugi strani. Zastopniki delodajalcev na področju zasebnega sektorja so Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije. Zastopnik za področje javnega sektorja pa je vlada.

V bistvu gre pri kolektivnih pogajanjih za razreševanje nasprotujočih si interesov med delom in kapitalom. Vsaka stranka želi uresničiti svoje interese, ki temeljijo na njenih lastnih potrebah. Stranke imajo različne cilje in interese, zato med njimi pogosto prihaja do konfliktov. Do uspešnega sodelovanja med strankami pa lahko pride samo, če te prostovoljno sklenejo kolektivno pogodbo. Torej je rezultat kolektivnih pogajanj kolektivna pogodba. (Marolt, 2005, str. 19).

Ravni na katerih se sklepajo kolektivne pogodbe:

- panožne kolektivne pogodbe – sklepajo jih združenja delodajalcev in sindikati na ravni gospodarskih panog,
- podjetniške kolektivne pogodbe – sklepajo jih podjetniški sindikati z upravo oziroma delodajalcem.

S kolektivno pogodbo stranki določita 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 delavskega razmerja ter medsebojnih pravicah in dolžnostih samih pogodbenih strank, katere učinek je v normativnem delu za udeležence neposreden in prisilno praven (ZKoIP, Uradni listi RS, št. 43/2006).

4.3 Stavka

Najbolj učinkovita in temeljna ter tradicionalna oblika delavskega boja je stavka, ki je legitimna in zakonita ustanovitev dela, če seveda poteka v skladu s predpisi o stavkah. V RS je pravica do stavke urejena s 77. členom Ustave RS. Če tako zahteva javna korist, se lahko pravica do stavke z zakonom omeji.

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

Pobudo za stavko lahko poda skupina zaposlenih ali sindikat, večinoma pa sindikati prevzemajo vodilno vlogo pri izvedbi in organiziranju stavke ter poskrbijo, da je stavka legalna in v skladu z zakonom o stavki (Marolt, 2005, str. 23).

Stavke se dandanes pojavljajo v več državah, vendar pa je njihov učinek zanemarljiv, saj večina držav izgubi manj kot 1% letnega delovnega časa. Stavka je način ohranjanja povezanosti 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).

Stavka je organizirana prekinitvev dela delavcev zaradi uresničevanja ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela. Delavci se sami odločajo o svoji udeležbi na stavkah. Najkasneje pet dni pred pričetkom stavke mora stavkovni odbor napovedati stavko, tako da organu upravljanja in poslovnemu organu organizacije ali delodajalcu pošlje sklep o njenem začetku. Sklep o začetku stavke delavcev panoge je treba poslati tudi pristojnemu organu gospodarske zbornice (ZStk, 3. člen). S tem sklepom se določijo zahteve delavcev, čas začetka stavke in kraj zbiranja udeležencev stavke, ter oblikuje organ, ki zastopa interese delavcev in v njihovem imenu vodi stavko. Stavka mora biti organizirana in vodena tako, da ne ogroža varnosti in zdravja ljudi in njihovega premoženja, ter da omogoča nadaljevanje dela po končani stavki. Stavka se konča s sporazumom subjektov, ki so udeleženi v stavki.

Pri dvopartitnih dogovarjanjih med sindikati in delodajalci naj bi obe strani upoštevali načelo popolne racionalnosti in se izogibali konfliktu, saj stavka načeloma ne koristi nobenemu. Pri stavki prihaja do izgube delovnega časa, ki pa je po eni strani osnova za izračun plače, po drugi strani pa za delodajalce pomeni izgubljeno proizvodnjo. Sindikat in delodajalci drug od drugega pričakujejo racionalno obnašanje pri dogovarjanjih. Tudi načrtovanje strategij obeh strank temelji na racionalnosti. Vsi ekonomisti pa se ne strinjajo s predpostavko racionalnega odločanja, saj smo ljudje čustvena in ne popolnoma racionalna bitja, zato pogosto nismo zmožni racionalnega odločanja in se še vedno raje odločamo za stavke.

Bistvenih razlogov za stavke je več, med njimi pa se najpogosteje pojavljajo naslednji (Lenart, 2002, str. 28):

- stavka je način povezovanja med samimi člani sindikata, te stavke se v praksi pojavljajo najredkeje,
- stavka je lahko promocija za vodje sindikatov, ki se v takšnih trenutkih pojavljajo v medijih in krepijo svojo moč,
- do stavke po navadi pride zaradi neuspešnih pogajanj med delodajalci in delojemalci, ki so člani sindikata.

Sindikati izvajajo stavko zato, da bi uresničili svoje zahteve, pri tem pa se ne zavedajo, da stavka ni le strošek za delodajalce, temveč da škoduje tudi članom sindikata, saj tudi oni nosijo stroške in njene posledice.

Nekaj večjih stavk v RS Sloveniji:

- 18.03.1992 je ZSSS organizirala splošno opozorilno stavko delavcev v Sloveniji. Koordinacijski odbor ZSSS je za izvedbo splošne opozorilne stavke oblikoval naslednje stavekovne zahteve: ukinitev zakona o plačah, spoštovanje kolektivnih pogodb, sprememba višine zjamčene plače, sprejem razvojnih programov, ki bi omogočili postopno gospodarsko rast in nova delovna mesta. V času priprav na stavko je ZSSS 17.03.1992 v Lendavi organizirala protestni shod brezposelnih, na katerem se je zbralo več kot 1000 delavk in delavcev. 18.03.1992 pa so v splošni opozorilni stavki, ki je vključevala tudi delne ali popolne zapore nekaterih cest, odklop elektrike in podobno, sodelovalo okrog 400.000 delavk in delavcev. Stavka je bila uspešna, saj je Skupščina RS kmalu ukinila zakon o zamrznitvi plač, začele pa so se tudi priprave na pogajanja v zvezi s splošnimi kolektivnimi pogodbami za gospodarstvo in negospodarstvo ter panožnimi kolektivnimi pogodbami. Ob razpravi o proračunu v Skupščini RS so bila zagotovljena sredstva za sodišča in institucije, ki se ukvarjajo s pravno varnostjo delavcev. Vlada RS je sklenila, da poviša zjamčeno plačo, pripravila pa je tudi informacije o socialnem položaju delavk in delavcev v RS, o kateri so razpravljali v Skupščini RS (Današnja opozorilna stavka je uspela, 2011).
- 24.10.1996 je ZSSS organizirala splošno dvournno opozorilno stavko, ki je bila po dveh izrednih konferencah ZSSS ter organiziranih protestnih shodih logična posledica enostranske odpovedi kolektivnih pogodb. 18.09.1996 sta namreč GZS ter ZDS na sejah upravnih odborov sprejela sklepe, s katerimi so v času veljavnosti Socialnega sporazuma za leto 1996 enostransko prekinili Splošno kolektivno pogodbo za gospodarstvo z dne 01.01.1997 ter hkrati priporočili svojim združenjem, da naj prekinejo tudi vse panožne kolektivne pogodbe, kar je večina tudi upoštevala. Člani konference ZSSS so od delodajalskih organizacij nato na dveh izrednih sejah zahtevali preklic sklepov o odpovedi kolektivnih pogodb ter s protestnimi shodi pred poslopjem delodajalskih organizacij zaostrovali sindikalni boj (Stavkalo več kot 200.000 delavcev, 2011).

Ker delodajalske organizacije niso preklicale svojih sklepov, je ZSSS 24.10.1996 med 12. in 14. uro napovedala splošno opozorilno stavko ter hkrati pozvala vse reprezentativne sindikate v RS, da se s svojimi aktivnostmi pridružijo stavki.

Stavkovne zahteve ZSSS so bile:

- preklic odpovedi SKP za gospodarstvo in preklic odpovedi panožnim kolektivnim pogodbam,
- začetek pogajanj na podlagi veljavnih kolektivnih pogodb, ki morajo veljati do sklenitve novih ali vsaj do konca veljavnosti socialnega sporazuma, torej do 16.04.1997,
- dosledno izvajanje socialnega sporazuma in sklenjenih kolektivnih pogodb ter prenehanje kršitev kolektivnih pogodb.

Ker pogajanja o stavekovnih zahtevah ZSSS z vodstvi delodajalskih organizacij niso uspela, je ZSSS 24.10.1996 organizirala zelo odmevno dvournno splošno opozorilno stavko, v kateri je sodelovalo skoraj 210.000 članov ZSSS iz 3.718 gospodarskih podjetij in družb. Stavka je bila organizacijsko in vsebinsko zelo uspešna, o čemer naj navedem samo nekaj podatkov: stavko je vodilo 4.001 stavekovnih odborov, aktiviranih pa je bilo 12.966 stavekovnih straž. V podjetjih je bilo 1.198 zborov delavk in delavcev ter 577 članskih sestankov. V času opozorilne stavke ZSSS so od reprezentativnih sindikalnih konfederacij na podlagi svojih stavekovnih zahtev samostojno stavkali le še člani Konfederacije sindikatov Slovenije PERGAM.

Vsebinsko pa je bila opozorilna stavka uspešna zato, ker je po njej vendarle prišlo do prvih pogovorov med delodajalskimi in sindikalnimi organizacijami. Sindikati so na pogajanjih z delodajalskimi organizacijami dosegli dogovor o naslednjih točkah:

- pogajanja za sklenitev nove SKP za gospodarstvo so potekala na izhodiščih vsake izmed pogajalskih strani. Kot vodilo pri pogajanjih je služila veljavna SKP za gospodarstvo,
 - v času pogajanj so veljale, oziroma so se uporabljale veljavne SKP za gospodarstvo,
 - nova SKP za gospodarstvo naj bi bila sklenjena do 31.3.1997, oziroma najkasneje do konca maja 1997,
 - po istih načelih iz tega dogovora se uredi tudi vprašanje panožnih kolektivnih pogodb.
- 12.03.2008 je 7 sindikatov zasebnega sektorja, članov Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (Sindikat delavcev trgovine Slovenije, Sindikat kemične, gumarske in nekovinske industrije Slovenije, Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije, Sindikat tekstilne in usnjarsko-predelovalne industrije Slovenije, Sindikat delavcev energetike Slovenije, Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije ter Svobodni sindikati Slovenije) organiziralo splošno opozorilno stavko. Stavka je potekala v različnih časovnih obdobjih od 6. do 22. ure. V stavki je sodelovalo okoli 200.000 delavk in delavcev, pridružili pa so se jim tudi člani Konfederacije sindikatov Slovenije Pergam, Konfederacija novih sindikatov Slovenije, Neodvisnost in Konfederacija sindikatov 90 Slovenije.
- Glavne zahteve so bile:
- dvig vseh osnovnih plač 01.03.2008 za 6 odstotkov brez upoštevanja vseh dodatkov,
 - zagotoviti, da se v kolektivni pogodbi za leti 2008 in 2009 vse plače s 01.08.2008 uskladijo z rastjo inflacije.
 - zagotoviti, da se v kolektivni pogodbi za leti 2008 in 2009 upošteva produktivnost na ravni panog.

Predsednik ZSSS Dušan Semolič je stavko ocenil kot uspešno, saj je 76 odstotkov podjetij povišalo plače. Po besedah predsednika ZSSS pa bo njen pravi učinek viden šele na dolgi rok (Opozorilna stavka, potek 12.03.2008, 2011).

- 28.11.2009 je ZSSS napovedala demonstracije za dvig minimalne plače iz takratnih 459,00 € na vsaj 600,00 € neto in umik najbolj spornih izhodišč pokojninske reforme. Dvig minimalne plače na najmanj 600,00 € neto je nujno potreben, saj okoli 140.000 delavcev v Sloveniji prejema plačo do 500,00 € neto, raven življenjskih stroškov na osebo v Sloveniji pa znaša 562,00 € na osebo. Tedanji znesek minimalne plače, ki je znašal 459,00 € pa nikakor ne omogoča dostojnega življenja. Združenje delodajalcev Slovenije je pred napovedanimi demonstracijami pozvalo sindikate k obnovi dialoga, ki je bil zaradi odhoda sindikalne strani na zadnji seji ESS prekinjen. ZDS je poudarilo, da podpira dvig minimalne plače, a le pod pogojem, da dvig plač ne gre zgolj v breme delodajalcev, ampak tudi v breme države, kar pomeni, da bi morali razbremeniti delodajalce s povečanjem splošne davčne olajšave. Tudi po novem letu se predstavniki sindikatov, delodajalcev in vlade niso mogli dogovoriti glede minimalne plače, zato so se sindikati odločili, da bodo zahtevali takojšen sprejem zakona o minimalni plači in to s protestom pred vladnim poslopjem, ki so ga napovedali za 14.01.2010. Sindikati so dosegli svoj namen, saj je predsednik vlade Borut Pahor predstavnikom sedmih sindikalnih central obljubil, da bo vlada v naslednjem tednu predlagala nova zakona o minimalni plači in dohodnini. Zakonski popravki bi omogočili

takojšnji dvig s sedanjih 460,00 € neto na 562,00 €. Zakon o minimalni plači je bil sprejet 11.02.2010 in je tako določil, da je znesek 562,00 € neto najnižji znesek, ki omogoča preživetje (Demonstracije v Ljubljani končane, po ocenah ZSS uspešne, 2011).

- 27.10.2010 se je začela stavka dela sindikatov javnega sektorja, pod okriljem katerih je okoli 80.000 javnih uslužbencev. Najobsežnejša stavka javnega sektorja se je začela zato, ker vlada ni pristala na dvig plač, zato so stavkali policisti, cariniki, veterinarji, zaposleni v kulturi, na upravnih enotah, centrih za socialno delo, Radiotelevizija Slovenija ter zaposleni v zdravstvu in sociali. Ob začetku stavke so napovedali, da bodo vztrajali do izpolnitve stavkovnih zahtev oziroma do rešitev, ki bi jim ustrezala. Glavna in najpomembnejša zahteva je bila izplačilo preostalih dveh četrtin denarja za odpravo plačnih nesorazmerij. Ker javni sektor opravlja večino pomembnih dejavnosti za funkcioniranje države, državljanov in gospodarstva, so po odločitvah vlade po zakonu dolžni izvajati vse naloge, ki so življenjskega pomena. Zdravniki in ostali zaposleni v UKC Ljubljana so pograbili vseh 4000 priponk z oznako »stavka«, ki jih je dal natisniti hišni sindikat, zato so ob koncu tedna pripravili še 2000 dodatnih priponk. Delavci in delavke UKC Ljubljana nasprotujejo vladnim ukrepom in so mnjenja, da gre predvsem za protest, toda kljub temu bodo delali in upoštevali vse etične standarde in ne bodo dovolili, da bi se zdravje bolnikov zaradi stavke poslabšalo. Vlada in sindikati javnega sektorja so podpisali sporazum o zamrznitvi stavke. Do 13.10.2010 morata obe strani najti skupen jezik o stavkovnih zahtevah sindikatov. Do tega datuma je vlada zamrznila tudi uveljavitev sklepa o odpovedi kolektivne pogodbe javnega sektorja ter kolektivnih pogodb dejavnosti in poklicev. Vladna stran je sindikatom na pogajanjih predstavila nov aneks, ki sicer ni vezan na odpravo plačilnih nesorazmerij, bi pa določal način izplačevanja: če bi gospodarska rast prihodnje leto preseгла 2,5 odstotka, bi bila tretja četrtnina izplačana leta 2012, četrta četrtnina pa leto zatem, torej leta 2013. Vlada pa je do takrat želela izplačilo plačilnih nesorazmerij vezati na 3 odstotno gospodarsko rast, v zameno pa umakniti zahtevo po odpovedi kolektivne pogodbe (Stavka se nadaljuje - stavka javnega sektorja, 2011).

Če pogledamo tabelo številka 3 - najpogostejši vzroki oziroma stavkovne zahteve v obdobju 1992-2007, ki so povzročili, da se delavke in delavci odločili za to skrajno obliko sindikalnega boja je treba poudariti, da se v večini primerov niso odločili za stavko iz enega samega vzroka. Za stavko so se poleg tega, da jim delodajalci niso izplačili plač za pretekli mesec največkrat odločili tudi zato, ker še niso prejeli regresa za letni dopust za preteklo leto, ali pa jim niso bila izplačana nadomestila za prehrano in prevoz. Če iz različnih vzrokov izločimo glavni vzrok za to, da so delavke in delavci pričeli stavkati, potem nam zgornja tabela kaže, da je to največkrat neizplačilo plač za pretekli mesec, ki sledi neizplačilo plač za pretekla dva meseca. Precej je bilo tudi primerov, da so stavkajoči delavci potem, ko več mesecev niso prejeli plač, sami predlagali vodstvu podjetja naj izpelje stečajni postopek.

V tabeli številka 4 - število stavk RS v obdobju 1992-2007, organiziranih v ZSSS, člani sindikata v okviru Zveze so v obdobju od 1992 pa vse do 2007 organizirali v podjetjih in ustanovah 895 stavk. Glavni stavkovni val se je odvijal v obdobju 1992-1997, ko je bilo letno organiziranih v povprečju več kot 122 stavk. Po letu 1997 se je število stavk vidno zmanjšalo, tako da je bilo po letu 2000 organiziranih vasako leto manj kot 20 stavk. Največ stavk v obdobju 1992-2007 so organizirali sindikati v podjetjih kovinske in elektroindustrije (377 stavk), sledi pa jim sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije s 204 stavkami.

V tabeli številka 5 - število delavk in delavcev, udeleženih v stavkah v letih 1992-2007, v tem obdobju je v stavkah sodelovalo 226.951 članic in članov sindikatov, ki tvorijo ZSSS. Največ jih je stavkalo v kovinski in elektroindustriji Slovenije ter v tekstilni in usnjarsko predelovalni industriji. Največ članov sindikatov je bilo udeleženih v stavkah v obdobju 1992-1996, po letu 2000 pa je v stavkah povprečno sodelovalo 1.695 sindikalnih članic in članov.

4.4 Organi sindikata

Vsak sindikat s svojim temeljnim aktom določi organe in njihovo delovno področje ter medsebojna razmerja, sestavo organov, število članov in sklepčnost, način volitev oziroma imenovanja in razrešitve, pravice in dolžnosti, mandatno dobo organov sindikata, zastopanje in zagotavljanje javnosti njihovega dela. Obsežnejšega predpisa, ki bi urejal sestavo sindikata, pa ni na voljo, saj bi bil takšen predpis v nasprotju z ustavno svobodo sindikalnega organiziranja.

4.5 Reprezentativnost sindikatov

Reprezentativni so tisti sindikati, ki (6. člen ZRSin):

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- delujejo neprekinjeno vsaj zadnjih šest mesecev,
- so neodvisni od državnih organov in delodajalca,
- se financirajo pretežno iz članarin in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov v skladu z določili tega zakona.

Pogoje reprezentativnosti, ki jih mora sindikat zagotoviti, določijo zveze in konfederacije sindikatov za območje države, v katere mora biti včlanjenih najmanj 10 odstotkov delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica; povezujejo se lahko sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev. V panogi, dejavnosti, poklicu, občini, širši lokalni

skupnosti ali v organizaciji so reprezentativni tudi sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna na območju države.

Sindikat, ki ni včlanjen v zvezo ali konfederacijo je lahko reprezentativen v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oz. širši lokalni skupnosti, če izpolnjuje pogoje in je vanj včlanjenih vsaj 15 odstotkov delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine oziroma širše lokalne skupnosti (ZRSin, Ur.l. RS, št. 13/1993).

Reprezentativni sindikati sklepajo kolektivne pogodbe s splošno veljavnostjo in sodelujejo v organih, ki odločajo o vprašanih ekonomske in socialne varnosti delavcev ter seveda predlagajo kandidate, ki sodelujejo pri upravljanju, v skladu s posebnimi predpisi.

4.5.1 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)

ZSSS je nastala tako, da se je aprila 1990 ZSS na kongresu preimenovala v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. V dveh mesecih se je vanjo vključilo več kot 440.000 zaposlenih, v njej se je združila večina članov ZSS (Enciklopedija Slovenije, 1997, str. 82).

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Združuje 22 sindikatov iz različnih sektorjev celotne Slovenije. Danes ima več kot 300.000 članov tako iz zasebnega kot javnega sektorja. Zaradi reprezentativnosti lahko vpliva na vsebino kolektivnih pogodb in sodeluje v Ekonomsko-socialnem svetu, kjer skupaj z delodajalci in vlado usklajuje predloge zakonov in drugih dokumentov.

Cilje dosega s pogajanjem, dogovori, stavkami ali množičnimi manifestacijami. Svojim članom zagotavlja brezplačno pravno in drugo strokovno pomoč.

Od leta 1999 je polnopravna članica Evropske konfederacije sindikatov, v kateri je 60 milijonov članov iz 75 nacionalnih konfederacij iz 35 evropskih držav (ZSSS, 2011).

4.5.2 Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM (KSS PERGAM)

Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM (KSS PERGAM) je bila ustanovljena 15. junija 1991 na ustanovni skupščini, na podlagi sklepov skupščin sindikatov:

- sindikata papirne dejavnosti Slovenije,
- sindikata grafične dejavnosti Slovenije,
- sindikata založniške dejavnosti Slovenije,
- sindikata časopisno-informativne dejavnosti Slovenije in
- poklicnega sindikata vzdrževalcev.

Za te dejavnosti je KSS PERGAM edina reprezentativna sindikalna centrala na državnem nivoju in tudi edina podpisnica kolektivnih pogodb teh dejavnosti na strani delojemalcev.

KSS PERGAM je pravna oseba in samostojen nosilec pravic in obveznosti, opredeljenih v statutu, programu dela in drugih aktih. Pri 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.

KSS PERGAM financira svoje programe in dejavnost izključno s članarino, katere največji del je namenjen brezplačni pravni pomoči članov. Politiko financiranja programov in delovanja, višino članarine in osnovo za plačevanje članarine določajo Pravilnik o financiranju KSS PERGAM, konfederalne pogodbe ter dogovori (KSS PERGAM, 2011).

4.5.3 Konfederacija sindikatov 90 SLOVENIJE (KS90)

KS 90 je bila ustanovljena 8. februarja 1991 v Kranju. KS90 se vključuje v procese sprememb socialne države in 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. Temeljne prvine KS90 so zaposlitev, primerno plačilo, pravice do zdravstvenega in pokojninskega varstva in zdravega okolja.

KS90 Slovenije je reprezentativna sindikalna organizacija na državni ravni. Povezuje različne samostojne sindikalne dejavnosti v zasebnem in javnem sektorju ter poklicne sindikate in regionalno organizirane sindikalne organizacije.

Financira se izključno iz lastnih sredstev, torej iz članarine članic in članov sindikata. Deluje neodvisno od političnih strank in ni odvisna od politične, nacionalne ali verske pripadnosti posameznih članov.

Cilji KS90 so predvsem:

- vpliv na ekonomsko in socialno politiko,
- ohranitev temeljev socialne države,
- sklepanje kolektivnih pogodb, dogovorov in sporazumov,
- zastopanje delavskih interesov v delovnopравни in socialni zakonodaji,
- uveljavljanje človekovih pravic, ekonomskih in socialnih standardov iz mednarodnih konvencij in evropskih listin,
- vpliv na plačo in plačno politiko,
- izboljšanje pravne varnosti delavcev in članov sindikata,
- zaposlovanje in izobraževanje,
- izboljševanje 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.

Status reprezentativne sindikalne konfederacije na državni ravni uveljavlja kot članica Ekonomsko-socialnega sveta Republike Slovenije in kot pogajalec ter podpisnik številnih dogovorov, sporazumov in kolektivnih pogodb na državni ravni. Svoje predstavnike ima tudi 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 ter trajnostnem razvoju.

Sodeluje s sindikati sosednjih držav, zlasti kar zadeva obmejno zaposlovanje in usklajevanje ekonomskih in socialnih standardov. Je članica Medregijskega sindikalnega sveta za Furlanijo – Julijsko krajino in Slovenijo, ki povezuje sindikate na obeh straneh meje. Preko te organizacije je povezana tudi z Evropsko konfederacijo sindikatov (KS90, 2011).

4.5.4 Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS)

Ustanovni kongres Neodvisnosti – KNSS je bil 30. marca 1990 v Ljubljani. Takrat sta se 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 tradicij 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 (KNSS, 2011).

KNSS pridobiva sredstva za svoje delovanje iz članarin in drugih virov. Financiranje in finančno materialno poslovanje se, ob upoštevanju načel 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 po predhodno pridobljenem soglasju vseh sindikatov regij.

Neodvisnost – KNSS se zavzema za:

- demokratično, neodvisnost 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,
- spoštovanje sindikalne svobode, kar pomeni, da se vsak posameznik lahko prostovoljno vključuje v katerokoli sindikalno organizacijo.

4.5.5 Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA

Slovenska zveza sindikatov – Alternativa je bila ustanovljena 1. februarja 1999 na pobudo reprezentativnih sindikatov na Slovenskih železnicah ter Sindikata delavcev REVOZ in Sindikata voznikov Ljubljanskega potniškega prometa z namenom, da se povežejo razdrobljeni in nepovezani sindikati in skupaj delujejo na državni ravni (Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA, 2011).

3. novembra 1999 je pridobila lastnost reprezentativne sindikalne centrale za dejavnost kopenskega in vodnega prometa na območju države in je od takrat vseskozi aktivno prisotna pri delovanju sindikatov, članov SZS-Alternativa, kot tudi na državni ravni. Danes je SZS-Alternativa reprezentativna v dejavnosti kopenskega prometa in dejavnosti vodnega prometa ter v poklicih strojevodja, vozovni preglednik in cestninar/cestninarka.

V SZS-Alternativa si prizadevajo, da bi pod svoje okrilje združili vse sindikate, ki izhajajo iz dejavnosti prometa in na ta način zaposlenim zagotovili čim boljši ekonomski in socialni položaj.

Danes SZS-Alternativo sestavljajo samostojni sindikati, med katerimi imajo pomembnejšo vlogo:

- Sindikat strojevodij Slovenije,
- Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije,
- Sindikat železniškega transporta Slovenije,
- Sindikat vzdrževalcev železniških voznih sredstev Slovenije,
- Sindikat vozovnih preglednikov Slovenije,
- Zveza sindikatov azbestnih bolnikov Slovenije,
- Sindikat voznikov Ljubljanskega potniškega prometa,
- Sindikat pomorščakov Slovenije,
- Sindikat žerjavistov pomorskih dejavnosti Luke Koper.

4.5.6 Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST

Sindikat železničarjev (SŽS) je bil leta 2001 eden izmed glavnih pobudnikov in ustanoviteljev najmlajše sindikalne centrale, reprezentativne na državnem nivoju, Sindikata delavcev Slovenije – SOLIDARNOST, kasneje so se preimenovali v Zvezo delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST.

Na podlagi odločbe o reprezentativnosti sindikatov z dne 22.5.2001, ki jo je izdalo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, je Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST reprezentativna v dejavnosti proizvodnje motornih vozil, prikolic, polprikolic in dejavnosti železniškega prometa.

Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost naj bi imela 22 panožnih organizacij, v katerih so člani v glavnem industrijski delavci. Solidarnost sodeluje v tristranskem dialogu, saj ima svojega predstavnika v Ekonomskem in socialnem svetu. Sodeluje tudi v dvostranskem socialnem dialogu, v glavnem v železničarskih in drugih podjetjih (Zveza delavskih sindikatov Slovenije-SOLIDARNOST, 2011).

4.5.7 Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije

Konfederacija sindikatov javnega sektorja je na ustavnem kongresu, ki je bil 09.03.2006, s podpisom Akta o ustanovitvi 01.02.2006 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),
- Neodvisni sindikati delavcev Ljubljanske univerze (NSDLU).

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

Cilji delovanja Konfederacije so:

- 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.

Konfederacija se financira pretežno iz članarin. Članarina se plačuje glede na število prijavljenih članov sindikata, njeno višino v mesečnem znesku na posameznega prijavljenega člana sindikata pa določi kongres Konfederacije (Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije, 2011).

5 SVETOVNE IN EVROPSKE SINDIKALNE ORGANIZACIJE

5.1 Mednarodna konfederacija svobodnih sindikatov

Mednarodna konfederacija svobodnih sindikatov je danes največja in najmočnejša mednarodna sindikalna organizacija na svetu.

Finančno je to povsem neodvisna organizacija, ki se financira iz članarin svojih članic ter iz prostovoljnih prispevkov članic in nečlanic, ki jih te dajejo v Mednarodni sklad solidarnosti. Politično se konfederacija deklarira kot konfederacija sindikatov socialdemokratske usmeritve.

Glavni organ ICFTU je kongres, ki se sestane vsake 4 leta. Kongres voli izvršni odbor ter generalnega sekretarja, ki vodijo organizacijo med dvema kongresoma. Glavni sedež konfederacije je v Bruslju, obstajajo pa še uradi v Ženevi, Washingtonu in New Yorku. Zaradi lažjega organiziranja aktivnosti ima ICFTU tudi regionalne organizacije in sicer: APRO za Azijo in Pacifik, AFRO za Afriko in ORIT, ki je medameriška regionalna organizacija s sedežem v Caracasu, v Venezueli.

Značilnost politike ICFTU po padcu berlinskega zidu je bila, da je predvsem zaradi izjemno močnega vpliva ameriških sindikatov nanjo, sprejemala v svoje članstvo ter politično in finančno podpirala samo novo nastajajoče sindikalne organizacije v Srednji in Vzhodni Evropi, na vse načine pa je skušala onemogočiti delovanje reformiranih sindikatov. Torej niso bili pomembni vesplošno priznani kriteriji, kot so število članov sindikata, panožna organiziranost, razširjenost po državi, notranja demokratična organiziranost in dejanska moč sindikata v odnosu do socialnih partnerjev in vlade, temveč le politična usmeritev, da je treba zatreti bivše "komunistične sindikate".

S spremembo politične strategije je ICFTU določila tudi naslednje splošne kriterije za sprejem v svojo organizacijo:

- organizacija mora biti prava sindikalna organizacija, ne pa nek drugi tip združenja, organizacija mora biti organizirana na nacionalni ravni in pokrivati večino države,
- za članice mora imeti panožne sindikate (industrijskega in javnega sektorja),
- biti mora neodvisna od oblasti in delodajalskih organizacij ter imeti demokratično izvoljeno vodstvo.

Sprememba strategije, da se nikogar ne izključi iz kontaktov, se je pokazala kot modra odločitev, saj so posamezni mednarodni sindikalni sekretariati ICFTU že sprejemali v polnopravno članstvo posamezne panožne sindikate reformiranih sindikalnih konfederacij.

Iz Zveze svobodnih sindikatov Slovenije so bili tako v ustrezne mednarodne sindikalne sekretariate ICFTU sprejeti:

- Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije v IMF (Mednarodno zvezo kovinarjev),
- Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije v IUF (Mednarodno zvezo delavcev kmetijstva, živilske in tobačne industrije),
- Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije v IUF (Mednarodno zvezo delavcev kmetijstva, živilske in tobačne industrije),
- Sindikat delavcev energetike Slovenije v ICEM (Mednarodno zvezo sindikatov delavcev v kemiji, energiji, rudarstvu in sorodnih dejavnostih),
- Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije v ICEM (Mednarodno zvezo sindikatov delavcev v kemiji, energiji, rudarstvu in sorodnih dejavnostih).

5.2 Svetovna konfederacija dela (WCL)

WCL je bila ustanovljena leta 1920 v Haagu kot združenje nacionalnih sindikatov krščansko-demokratske usmeritve ICFTU. Nastala je kot odgovor na Oktobrsko revolucijo in močno poistovetenje sindikalne ideje z idejo komunizma oziroma socializma.

Krščansko-demokratski sindikati v Evropi niso uspeli pritegniti večjih množic delavcev v svoje članstvo. Zato so kasneje omilili svojo strogo religiozno usmeritev tako, da se danes WCL sama deklarira kot združenje sindikatov, ki je blizu socialni demokraciji, vendar pa daje velik pomen etičnemu pristopu k družbenemu in ekonomskemu razvoju. Od verskega predznaka je ostala samo še ta etična dimenzija.

Finančno ta sindikalna centrala ni preveč močna, saj naj bi članarino plačevala samo tretjina članic, saj je veliko sindikalnih članic iz siromašnih držav, ki so oproščene plačevanja članarine.

Najvišji organ WCL je kongres, ki se redno sestaja vsake štiri leta. Zanimivo je, da imajo v nasprotju s prakso nekaterih drugih mednarodnih sindikalnih konfederacij na kongresu WCL enakopravno pravico do glasovanja tudi delegati iz tistih sindikalnih organizacij – članic, ki so oproščene plačevanja članarine. Najvišji organ med dvema kongresoma je WCL Konfederalni odbor, operativni organ pa je Izvršni odbor, ki je sestavljen iz predsednika, generalnega sekretarja, šestih podpredsednikov in zakladnika. WCL ima tako kot ICFTU svoje regionalne organizacije: CLAT za Latinsko Ameriko, BATU za Azijo in DOAWTU za Afriko.

Tako kot druge mednarodne sindikalne organizacije, je tudi WCL po padcu berlinskega zidu poskušala osvojiti sindikalni trg v Srednji in Vzhodni Evropi, kar ji ni uspelo. Najbolj znana članica WCL iz te regije je poljska Solidarnost, ki je edina sindikalna organizacija včlanjena v ICFTU in WCL na svetu. Vsem drugim sindikalnim organizacijam je bila kasneje ta možnost zavrnjena. Članice WCL iz te regije so še romunska Cartel Alfa, Nacionalna zveza delavskih svetov iz Madžarske, ukrajinski VOST ter majhni sindikati iz Češke, Slovaške in Litve.

5.3 Evropska konfederacija sindikatov (ETUC)

Evropsko konfederacijo sindikatov je 8. februarja 1973 ustanovilo 17 nacionalnih sindikalnih konfederacij, ki so bile včlanjene v ICFTU: Zveza svobodnih sindikatov Belgije (FGTB), Nemška sindikalna zveza (DGB), Danska konfederacija delodajalcev (LO-D), Generalna zveza delavcev Španije (UGT), Generalna konfederacija dela "Delavska moč" (CGT-FO, Francija), Konfederacija britanskih sindikatov Kongres sindikatov (TUC-Velika Britanija), Konfederacija sindikatov Islandije (ASI), Italijanska konfederacija delavskih sindikatov (CISL), Italijanska unija dela (UIL), Generalna konfederacija dela Luksemburga (CGT-L), Zveza nizozemskih sindikatov (FNV), Konfederacija sindikatov Norveške (LO-N), Zveza sindikatov Švice (SGB), Konfederacija sindikatov Finske (SAK), Konfederacija sindikatov Švedske (LO-S), Konfederacija strokovnih delavcev Švedske (TCO) in Zveza sindikatov Avstrije (ÖGB).

Nova evropska sindikalna organizacija je ob svoji ustanovitvi v statutu zelo natančno določila kdo so lahko njeni člani: sindikalne organizacije iz Evropske gospodarske skupnosti, Evropskega združenja za prosto trgovino (EFTA), ter dodatno iz naslednjih držav: Finske, Islandije in Španije. Naslednja omejitev v statutu je bila, da so članice lahko samo sindikalne organizacije, ki so članice ICFTU.

Najvišji organ Evropske konfederacije sindikatov je kongres, ki se redno sestaja vsake štiri leta. Najvišji organ EKS v obdobju med dvema kongresoma pa je Izvršni odbor Evropske konfederacije sindikatov, sestavljen iz predstavnikov nacionalnih sindikalnih konfederacij, predstavnikov evropskih industrijskih zvez ter predstavnic odbora za ženske. Organa EKS sta tudi strokovni odbor, kot ožje telo, ki odloča o nujnih in srednjeročnih aktivnostih v okviru mandata, ki mu ga dodeli izvršni odbor in nadzoruje pogajanja ter sekretariat, ki ga sestavljajo generalni sekretar, namestnika generalnega sekretarja in konfederalni sekretarji. Slednji skrbi za koordinacijo dela med sestavnimi deli konfederacije ter za strokovno pripravo sej.

5.4 Proces vključevanja Zveze svobodnih sindikatov Slovenije v EKS

S padcem berlinskega zidu in demokratičnimi procesi v državah Srednje in Vzhodne Evrope konec osemdesetih let ter prvimi obljubami o širitvi Evropske skupnosti so tudi v Evropski konfederaciji sindikatov začeli razmišljati o tem, kako bi vzpostavili stike in tesnejše sodelovanje s sindikalnimi organizacijami v tem delu Evrope. Tudi zaradi pritiskov sindikalnih konfederacij iz držav bivše »železne zavese« so leta 1990 ustanovili Sindikalni forum pri EKS, kot okvir za vzpostavljanje sodelovanja in dialoga s temi sindikati. V bistvu je bil forum zamišljen kot podlaga za dialog med polnopravnimi članicami EKS in sindikalnimi organizacijami iz Srednje in Vzhodne Evrope.

Leta 1993 se je forum preimenoval v Evropski sindikalni forum za sodelovanje in integracijo. Iz Slovenije sta bili od tega leta naprej na uradnem spisku članic foruma ter vabljeni na njegove sestanke le Zveza svobodnih sindikatov Slovenije in Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije. Od januarja 1995 naprej pa je bila na seznamu članic foruma tudi Konfederacija sindikatov 90 Slovenije.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je 02.03.1992 na Evropsko konfederacijo sindikatov naslovila vlogo za polnopravni sprejem v njeno članstvo. Še isti mesec je ZSSS dobila odgovor generalnega sekretarja EKS, da je Izvršni odbor Evropske konfederacije sindikatov vzel na znanje njihovo prošnjo.

Decembra 1993 je Izvršni odbor Evropske konfederacije sindikatov razpravljala o prošnjah sindikatov držav Srednje in Vzhodne Evrope za dodelitev statusa opazovalca v EKS¹. Na podlagi tega je 10 sindikalnih konfederacij iz Srednje in Vzhodne Evrope dobilo status opazovalca: poleg Poljske, kjer je Solidarnost dobila status opazovalca že leta 1991, še sindikalne konfederacije Češke, Slovaške (prišlo je do mirne razcepitve Češkoslovaške na dve državi), Madžarske, Bolgarije in Romunije.

Nov korak je bil narejen junija 1994, ko je bil na izvršnem odboru sprejet dogovor, da se mora Evropska konfederacija sindikatov razširiti in povezati s sindikati iz Srednje in Vzhodne Evrope in sicer iz tistih držav, ki so sklenile evropski sporazum z Evropsko unijo. Na 8. kongresu Evropske konfederacije sindikatov, ki je bil maja 1995 v Bruslju, so sprejeli vse potrebne spremembe in dopolnitve statuta, ki so omogočile, da so se lahko sindikalne organizacije iz držav, ki so podpisale pridružitvene sporazume, polnopravno včlanile.

16. marca 1999 je Izvršni odbor Evropske konfederacije sindikatov soglasno sklenil, da Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije sprejme v polnopravno članstvo Evropske konfederacije sindikatov. Sklepno dejanje potrditve tega sklepa izvršnega odbora EKS je bilo na 9. statutarnem kongresu Evropske konfederacije sindikatov julija 1999 v Helsinkih, ko so delegati kongresa soglasno potrdili ta sklep.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je, odkar je bila sprejeta v polnopravno članstvo, tesno vpeta v delovanje Evropske konfederacije sindikatov in njenih organov. Predsednik ZSSS je član najvišjega telesa Izvršnega odbora EKS, posamezni člani vodstva pa so člani naslednjih stalnih delovnih skupin in odborov EKS:

- Stalnega odbora za zaposlovanje,
- Stalnega odbora za socialno politiko,
- Odbora za integracijo.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije sodeluje tudi na drugih sestankih in konferencah Evropske konfederacije sindikatov, Evropskega ekonomskega in socialnega odbora ter na sestankih, ki jih organizirajo različni oddelki Evropske komisije.

Kot članica EKS je obveščena o vseh pomembnih dogodkih, ki se dogajajo v Evropski uniji in prejema tudi dokumente in gradiva o teh. Članstvo v EKS ji omogoča tudi sodelovanje pri različnih projektih, financiranih s strani Evropske komisije ali pa posameznih članic Evropske unije.

¹ Status opazovalca je za posamezno sindikalno konfederacijo pomenil, da je dobivala vsa gradiva in informacije, ki so jih prejemale članice, da je bila vabljen na seje organov EKS, da so njeni predstavniki lahko sodelovali v razpravi, niso pa imele pravico do glasovanja in ni jim bilo treba plačevati članarino.

6 RAST IN UPADANJE ČLANSTVA V SINDIKATIH

»Sedanja kriza je velika priložnost za delavke in delavce, da vstopijo v sindikate in obranijo svoje pravice!« (bivši predsednik Evropske komisije in pobudnik vzpostavitve socialnega dialoga na evropski ravni Jacques Delors, Pariz, 27.5.2009).

Evropski in s tem tudi slovenski sindikati, se v zadnjih letih soočajo s problemi upadanja članstva v sindikatih. Evropska konfederacija sindikatov je zato na kongresu v Seville odločno sklenila, da je potreben aktivni pristop k povečanju včlanjevanj novih članov v sindikate. Večina članic Evropske konfederacije se je tega problema lotila z vso resnostjo in razvila različne aktivnosti za ohranjanje članstva in pridobivanje novih članov. Kljub aktivnostim, ki so jih izvajali, so po zadnjih podatkih evropski sindikati v obdobju 2008-2009 izgubili kar zavidljivih 73.500 članov.

Najvišja stopnja sindikaliziranosti je nastopila po prvi svetovni vojni, ko je sindikaliziranje delovne sile dobesedno eksplodiralo. Sindikalna gibanja so bila močna povsod po razvitem svetu, v Nemčiji in na Nizozemskem je sindikalizacija dosegla najvišjo raven v zgodovini obeh držav. Toda proti koncu 20. stoletja so sindikati začeli izgubljati pomen, razlogi naj bi bili predvsem spremembe na trgu dela in v strukturi ter potrebah zaposlenih. Po podatkih Zveze svobodnih sindikatov Slovenije je bilo leta 1998 v sindikate včlanjenih 42,8 odstotkov vseh zaposlenih v Sloveniji, leta 2009 pa je ta številka padla na 27 odstotkov.

Tudi pri nas je začel trend upadanja članstva v sindikatih močno naraščati. V začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja je bila stopnja sindikaliziranosti okoli 60%, sredi devetdesetih pa je padla na 40 % in se v teh okvirih obdržala do vstopa Slovenije v Evropsko unijo, ko je začela ponovno padati in pristala na 26,6%. ZSSS je najštevilčnejša in najmočnejša sindikalna organizacija v Sloveniji.

Večina sindikalnih organizacij je izoblikovala lastne strategije za včlanjevanje:

- sindikalne centrale so si postavile jasne cilje glede povečanja članstva, zadale so si, da do konca tekočega leta povečajo članstvo za nek določen odstotek, na primer za 2,3 do 5 odstotkov,
- vsak sestanek sindikata, ne glede na kateri ravni se odvija (nacionalni, sindikata dejavnosti, regionalni ali v sindikatu podjetja oziroma ustanove) mora obvezno imeti točko dnevnega reda »včlanjevanje«,
- na ravni sindikalne konfederacije so ustanovile posebne oddelke za včlanjevanje. Ti oddelki pomagajo sindikatom dejavnosti pri povečanju včlanjevanja v sindikate iz strokovnega in marketinškega vidika,
- ciljne skupine za včlanjevanje so naslednje: delavci, ki še niso včlanjeni, mladi delavci, delavke, delavci, ki so zaposleni po pogodbah za določen čas ali v drugih negotovih oblikah zaposlitve (na primer samozaposleni, ki ob sebi nimajo zaposlenih še drugih delavcev), delavci migranti in upokojeni delavci.

Stopnja sindikaliziranosti aktivnega prebivalstva je v Sloveniji 40 %. Ta odstotek je najvišji med vsemi državami pristopnicami Evropske Unije za obdobje med leti 2004 in 2007. Celotno številne aktualne članice EU ne dosegajo te stopnje sindikaliziranosti.

Tabela 1: Stopnja sindikaliziranosti

DANSKA	87,50
ŠVEDSKA	79
SLOVENIJA	40
AVSTRIJA	39,80
ITALIJA	35,40
VELIKA BRITANIJA	29
NEMČIJA	27,30
NIZOZEMSKA	27
JAPONSKA	21,50
ŠPANIJA	15
FRANCIJA	9,10

Vir: Gostiša (Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije, 2005, str 17).

6.1 Moč sindikata

Moč sindikata lahko raste z številom njenih članov. Kar je tudi velika razlika na primer, ali na demonstracijah proti delodajalskim predlogom ali vladnim sodeluje 30.000 ali pa 200 ljudi, razlika je tudi če v podjetju stavka 20 članov sindikata ali pa večina delavcev. Kadar se zmanjša delež včlanjenih delavcev v sindikate in jih vse več ostaja izven sindikata, se poveča tudi tekma proti dnu za slabšo plačo in pogoje dela.

Primeri, ko je Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije uspelo zaradi številčne moči obraniti delavske in socialne pravice:

- leta 1993 je 1.500 članov sindikata napravilo obroč okoli parlamenta da bi preprečili sprejetje zakona o zamrznitvi plač in da se je še naprej spoštovala splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo ter aneks k pogodbi, s katerimi so zaščitili najslabše plačane delavce,
- marca 1998 je pred parlamentom protestiralo 20.000 članov sindikata, za ohranitev medgeneracijske pogodbe kot temeljni element našega pokojninskega sistema,
- proti enotni davčni stopnji, pa je v Ljubljani demonstriralo 40.000 članov sindikata.

Česa ne bi imeli, če ne bi bilo sindikata:

- plače, ki bi bila višja od minimalne plače,
- dodatke k plači iz naslova delovne uspešnosti, pogojev dela, dodatke za delovno dobo ter neugodno organizacijo delovnega časa,
- dopusta, ki bi trajal dlje kot štiri tedne,
- regres za letni dopust.

Brez sindikata bi imeli:

- minimalne odpravnine ob upokojitvi in odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- odpuščanje večje število delavcev brez večjih težav delodajalcem,
- delavci ne bi imeli božičnice, trinajste plače, jubilejne nagrade in solidarnostne pomoči.

Prednosti članstva so predvsem dejstva, da se en sam delavec ne more boriti za svoje pravice in da lahko lažje in učinkoviteje dosežemo spremembe le če smo enotni in združeni. Zato je koristno postati, biti in predvsem ostati član sindikata, ker sindikati nudijo svojim članom:

- informacije o plačah in pravicah iz kolektivne pogodbe,
- v primerih kršitve pravic iz zakona o delovnih razmerjih, pomagajo z brezplačno pravno pomoč,
- člani sindikata so kolektivno nezgodno zavarovani,
- denarna pomoč iz solidarnostnih sredstev...

7 SOCIALNI DIALOG

»Dialog pomeni pogovarjanje med dvema oseba oziroma izmenjavo mnenj med zastopniki različnih stališč oziroma interesov z namenom doseči soglasje ali sporazum.« (Veliki splošni leksikon, 2006, str. 853)

O socialnem partnerstvu govorimo, ko je na globalni ravni določene družbe prisotna visoka stopnja soglasja med glavnimi družbenimi skupinami, ali ko med njimi ne prihaja do velikih in nenadzorovanih konfliktov. Ta soglasja pa so seveda lahko izražena v obliki pogodb, ki jih podpišejo predstavniki glavnih družbenih skupin, ali pa implicitno v smislu nekega nenapisanega, tihega dogovora. (Svetlik, 1992, str. 3)

Socialni dialog je orodje za posvetovanje in pogajanje ter ima pomembno vlogo v EU. Priznan je tudi kot temeljni kamen demokracije. Dialog med socialnimi partnerji je skozi desetletja pridobival vedno večjo pomembnost v EU, saj je preko sklenjenih pogodb osnoval nova pravila in mehanizme za utrditev vloge socialnih partnerjev v vsakdanjem življenju.

Socialno partnerstvo pomeni družbeno razmerje oz. organizirano sodelovanje med predstavniki dela, kapitala in države ter tudi civilne družbe, ki ima vedno večji vpliv. Vsi našteti se, kot nosilci različnih interesov, odrečejo delu svojih zahtev, ker želijo doseči družbeni dogovor. Dogovori do katerih prihaja pa predstavljajo stičišče medsebojnega prizadevanja za uspešno uresničevanje skupno usmerjenih in zastavljenih ciljev. V sodobni družbi se socialno partnerstvo obravnava kot dobrina, ki koristi družbenemu razvoju in kakovosti življenja ljudi (Vodovnik, 1998, str. 334).

Beseda »partnerstvo« implicira prevlado prepričanja, da se z združitvijo skupnih moči lahko gospodarski in socialni napredek dosežeta učinkoviteje in hitreje. Najpomembnejša in glavna vrednota socialnega partnerstva je s skupnim sodelovanjem predstavnikov različnih družbenih skupin dosegati socialni mir. Cena, ki jo terja socialno partnerstvo temelji na tem, da se vsak izmed partnerjev odpove delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro oziroma za določen cilj, ki ga želi doseči s skupnimi močmi (Korenika, 2003, str. 11).

Za uspešno socialno partnerstvo je potrebno vzpostaviti ravnotežje moči med glavnimi protagonisti, tj. med delom, kapitalom in državo. Socialna pogodba temelji na predpostavki, da bodo na dolgi rok od nje imeli korist vsi udeleženci. Zato vsa uspešnejša socialna partnerstva pomenijo dolgoročno navezo (Svetlik, 1992, str. 10).

7.1 Pojem bipartizem in tripartizem v socialnem dialogu

V sklopu socialnega dialoga poteka dvostranska ali tristranska komunikacija med zaposlenimi, delodajalci in državo.

Ko govorimo o dialogu med delodajalci in delojemalci, govorimo o bipartizmu, katerega cilj je sklenitev kolektivnih pogodb.

Kadar gre za dialog med obema socialnima partnerjema ter državo, ki poteka na državni ravni, ter katerega glavni cilj je predvsem sprejetje socialnega sporazuma, pa govorimo o tripartizmu. Tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev so vse oblike stikov med državo, delodajalci ter delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike, z namenom doseganja socialnega miru, ki je obenem tudi glavni cilj dialoga.

V Sloveniji se je tripartizem pojavil že leta 1990, ko se je v okviru Ministrstva za delo ustanovil Svet za zaposlovanje, v katerem so bili predstavniki Ministrstva za delo, zbornice in sindikatov. Sicer se vlada ni preveč ukvarjala s sklepi tega dialoga, je pa bil to kljub temu začetek tripartitnega sodelovanja v Sloveniji (Potočnik, 1995, str. 819). Še istega leta se je pojavila prva pobuda o ustanovitvi ekonomsko-socialnega sveta, ki bi kot tripartitni organ razpravljala o vseh pomembnih zadevah s področja gospodarske in socialne politike. Vlada je takrat imenovala delovno skupino, ki bi pripravila gradivo, vendar je odločanje o tem zamrznila zaradi drugih pomembnejših nalog »osamosvajanja«. Glavne težave, ki so preprečevale nastanek tripartitnega socialnega partnerstva, so bile predvsem šibka vlada, številni nemočni sindikati in nepriznavanje gospodarske zbornice. Leta 1992 pa se je celoten sistem začel počasi stabilizirati in tako je stekel tudi proces socialnega partnerstva.

V začetku leta 1994 so vlada, sindikati in delodajalci oblikovali novo delovno skupino, ki je pospešila ustanovitev Združenja delodajalcev Slovenije. Delovna skupina, ki so jo oblikovali vlada, sindikati in delodajalci, je pripravila dogovor o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994. V tem okviru so pripravili tudi predlog za ustanovitev tripartitnega organa. Dogovor, sklenjen aprila 1994, naj bi bil separat socialnega sporazuma, ki pa je bil sklenjen šele leto kasneje (Potočnik, 1995, str. 816).

Konec devetdesetih let se je utrdil tripartitni način dogovarjanja, s katerim se je povečala vloga države znotraj samega procesa dogovarjanja, pred tem je bila njena vloga omejena na spodbujanje odnosov med socialnimi partnerji. Glavni razlogi za povečano vlogo države so predvsem pridobitev nadzora nad sistemom plač z namenom zagotavljanja rasti plač, ki bi bila usklajena s cilji doseganja konkurenčnosti in monetarne stabilnosti ter seveda možnost zagotavljanja minimalne podpore načrtovanim reformam na področju trga dela in socialnega varstva.

Tripartitni dialog se je izkazal kot zelo učinkovit instrument, zlasti ob razpravah in iskanju rešitev glede potrebnih reform, ki so jih v Sloveniji izvedli v obdobju tranzicije. Še posebej zato, ker je zagotovil veliko udeležbo socialnih partnerjev pri razreševanju strateških in razvojnih vprašanj (Ekonomsko-socialni svet 1994 - 2004, neobjavljeno gradivo).

7.2 Udeleženci socialnega dialoga

Udeleženci socialnega dialoga so predstavniki različnih interesnih skupin. Na evropski ravni so predstavniki delojemalcev združeni v Evropski konfederaciji sindikatov (ETUC), predstavniki delodajalcev so združeni v Združenju industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope (UNICE) in Evropskem centru podjetij v javnem solastništvu (CEEP). Poleg teh dveh organizacij na delodajalski strani sodeluje tudi Evropsko združenje obrti, malih in srednje velikih podjetij (UEAPME), vendar le pri tistih zadevah, ki zadevajo njegove člane.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije je od 16. marca 1999 edina sindikalna organizacija iz Republike Slovenije, ki je polnopravna članica ETUC. To ji omogoča, da preko svojih predstavnikov vpliva na politiko in odločitve v organih ETUC.

Za socialne partnerje je značilno, da je delovanje vsakega izmed njih zelo tesno povezano z ostalima dvema, vsem pa so skupni družbeni cilji, ki se končno odražajo tudi kot rezultat njihovega sodelovanja in soodvisnosti. Učinki so seveda rezultat določenega, bolj ali manj dolgotrajnega in ponekod konfliktnega procesa dogovarjanj in pogajanj (Šarman, 2000, str. 5).

Socialno partnerstvo je mogoče doseči le v družbah, kjer delavstvo in upravljavci ustvarjajo in pristajajo na partnerski dogovor. Delavstvo se zaveda, da dobrine niso le ekonomska dobrina, temveč da gre tudi za stabilnost družbe, na kateri je mogoče graditi kakovost življenja. Delodajalci pa upoštevajo dejstvo, da delo ni samo makroekonomska postavka plač. To so ljudje, ki delajo ter reproducirajo kapital in družbena razmerja, na katerih se gradi kapitalna produkcija. Na ta način obe strani razumeta sebe in drugega s stališča celotne družbe in kot dopolnilo lastnega obstoja (Lukšič, 1994, str. 11).

Temeljni socialni partnerji so predstavniki različnih interesnih skupin:

- kapitala (delodajalci – združenje delodajalcev),
- dela (delojemalci – sindikati),
- države (največkrat je to vlada).

Iz tako izpeljane sestave se je razvil pojem tripartitem. Koncept klasičnega tripartitnega modela pa je vse pogosteje dopolnjen s četrto komponento – civilno družbo, saj se kot subjekt socialnega dialoga pojavljajo tudi nevladne organizacije in interesna združenja. Zaradi vse večjega pomena civilne družbe in legitimnosti širšega družbenega soglasja, ki jo prinaša, bo v prihodnosti njena vključitev v socialnem partnerstvu nepogrešljiva. »Vrata za socialni dialog in usklajevanje interesov se ne smejo zapreti nobeni demokratični (nevladni) interesni organizaciji, koder se usklajujejo različni interesi, ki jih taka interesna organizacija zastopa.« (Miklič, 1995, str. 830).

7.2.1 Kapital (delodajalci)

Združenja delodajalcev (kapitala) so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo interese delodajalcev v določenem okolju ter v določenih institucionalnih in organizacijskih okoliščinah (Stanojević, 1996, str. 50).

Prve oblike interesnega združevanja delodajalcev je sprožila nagla rast sindikalnega gibanja v poznem devetnajstem in zgodnjem dvajsetem stoletju. Poseben dejavnik oblikovanja združenj delodajalcev so bila interesna nasprotja med delodajalci, ki so izvirala iz pogojev medsebojne tržne konkurence (Stanojević, 1996, str. 50).

Združenje delodajalcev svojemu članstvu poleg predstavniške funkcije v socialnem partnerstvu nudi tudi strokovno podporo, njegova najpomembnejša funkcija pa je sklepanje socialnih sporazumov in kolektivnih pogodb. Najpogostejša oblika delodajalske interesne organizacije so zbornice, ki so korporativne pravne osebe, v katere se brez profitnega namena združujejo gospodarski subjekti ali posamezniki, ki opravljajo določen poklic (Bohinc, 2000, str. 109).

Konvencija Mednarodne organizacije dela zahteva, da so organizacije delodajalcev svobodne organizacije, v kateri se združujejo delodajalci po svoji lastni presoji. Lahko so organizirane regionalno ali panožno. Njihova glavna naloga pa je kolektivno pogajanje s predstavniki delojemalcev (Dekleva in drugi, 2000, str. 5).

Delodajalci želijo doseči predvsem naslednje cilje (Potočnik, 1995, str. 3):

- nizke obdavčitve za podjetja,
- izenačene spodbudne delovne razmere za vsa podjetja,
- nizke stroške dela,
- večjo fleksibilnost delovne sile.

V Sloveniji so delodajalci vključeni v korporativistične zbornice, ki so obvezna združenja organizacij, ki opravljajo dejavnost. Na področju gospodarstva delujeta Gospodarska zbornica Slovenije in Obrtna zbornica Slovenije. Po samem zakonu so združenja imela dolžnost dejavne udeležbe pri sklepanju kolektivnih pogodb, vendar zaradi načel, ki izhajajo iz konvencij Mednarodne organizacije dela, da obvezna združenja ne morejo biti predstavniki delodajalcev, so se v Sloveniji delodajalci začeli organizirati v prostovoljna združenja delodajalcev. Najpomembnejše in največje prostovoljno združenje delodajalcev v Sloveniji je Združenje delodajalcev Slovenije, v katerega je včlanjenih okoli 1500 delodajalcev iz celotne Slovenije in iz vseh gospodarskih dejavnosti. V okviru zbornic in Združenja delodajalcev obstaja notranja organiziranost na sektorski ravni, vendar pa te enote, ki so organizirane za posamezne dejavnosti, ne morejo same sklepati kolektivnih pogodb (Dekleva in drugi, 2000, str. 14).

Glavne organizacije delodajalcev v Sloveniji so:

- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Obrtna zbornica Slovenije, ki se je odcepila od GZS in zastopa interese samostojnih podjetnikov in malih podjetij,
- Združenje delodajalcev Slovenije,
- Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije.

Gospodarska zbornica Slovenije

Leta 2011 je GZS praznovala 160-letnico svojega delovanja, ki se je začelo davnega leta 1851 z ustanovitvijo prve čezsektorske gospodarske zbornice (Trgovska in obrtna zbornica za Kranjsko).

GZS je prostovoljno, samostojno, interesno in nepridobitno združenje gospodarstva, ki kot eno od združenj delodajalcev zastopa interese svojih članov v odnosih z državo in sindikati pri oblikovanju pogojev dela in poslovanja ter pri zagotavljanju pogojev za gospodarski razvoj. Svojim članom nudi širok nabor storitev za podporo poslovanju podjetij ter zagotavlja nove priložnosti za razvoj, konkurenčnost in prodor na tuje trge. Na ta način spodbuja gospodarski, družbeni in okoljski razvoj v Sloveniji (URL=http://www.gzs.si/slo/o_gzs/52904, 20.03.2011).

V zbornico se lahko v skladu s statutom zbornice včlanijo tudi druge pravne in fizične osebe, ki želijo sodelovati pri uresničevanju ciljev in nalog zbornice (Uradni list RS, št. 60/2006).

Obrtna zbornica Slovenije

Obrtna zbornica Slovenije je organizacija vseh slovenskih obrtnikov, ki deluje že 32 let, od leta 1994 tudi kot javna institucija. Vloga, ki jo Obrtni zbornici Slovenije daje Obrtni zakon (Uradni list RS, št. 40/2004), je predvsem partnerstvo državi, zlasti pri oblikovanju zakonov in predpisov o številnih vprašanjih, ki se nanašajo na obrt (Dekleva in drugi, 2000, str. 27). Pomembna je tudi njena vloga institucije javnega prava s številnimi javnimi pooblastili, ki jih nanjo prenaša država, ukvarja pa se predvsem s promocijo obrti, svetuje svojim članom ter vsem drugim, ki jih zanima obrtna dejavnost, ter skrbi za ohranjanje in razvijanje domačih in umetnostnih obrti na Slovenskem (Dekleva in drugi, 2000, str. 27). OZS je s sprejetjem Obrtnega zakona postala samostojna strokovna in poslovna organizacija, ki izvaja tudi javna pooblastila (Uradni list RS, št. 50/94), s sprejetjem obrtnega zakona je njena vloga predstavnice delodajalcev postala sporna, saj mora biti funkcija predstavnika delodajalcev po merilih ILO strogo ločena od predstavnika delodajalcev (Dekleva in drugi, 2000, str. 28).

Združenje delodajalcev Slovenije

Zaradi zahtev mednarodne organizacije dela, da je potrebno zagotoviti predstavljanje interesov delodajalcev na prostovoljni podlagi, se je Združenje delodajalcev Slovenije v obliki gospodarskega interesnega združenja na prostovoljni osnovi ustanovilo leta 1994, na pobudo Gospodarske Zbornice Slovenije. To je združenje, ki pokriva vse vrste podjetij ne glede na velikost in oblike lastnine, po vseh dejavnostih in vseh območjih, in je tudi reprezentativen predstavnik celotnega gospodarstva (Potočnik, 1995, str. 810). Združenje delodajalcev je bilo ustanovljeno predvsem zaradi zahtev Mednarodne organizacije dela.

Glavni namen Združenja delodajalcev Slovenije je zastopati interese slovenskih delodajalcev doma in v tujini.

Glavne naloge ZDS (Združenje delodajalcev Slovenije, 2011) so:

- zastopanje interesov delodajalcev na zakonodajnem področju tako, da se razbremeni gospodarstvo in poveča konkurenčnost,
- izdelava strokovnih podlag za ugotavljanje in uveljavitev interesov delodajalcev pri usklajevanju in doseganju soglasja s socialnimi partnerji,
- kolektivna pogajanja in sklepanje kolektivnih pogodb s sindikati,
- strokovno svetovanje glede izvajanja kolektivnih pogodb,
- svetovanje pri delavski participaciji, uveljavljanju in drugih vprašanjih s področja delovnega prava,
- izobraževanje,
- izdajanje publikacij,
- sodelovanje z domačimi in mednarodnimi organizacijami,
- aktivnosti, vezane na interese članstva.

Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije

Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije je neprofitna organizacija, ki je ustanovljena z namenom pospeševanja dejavnosti njihovih članov, še posebej z vidika zagotavljanja socialnega miru, čim ustreznejše ureditve delovno-pravnih razmerij za delodajalsko stran ter seveda dosego socialnega sporazuma o temeljnih socialno-ekonomskih vprašanjih. Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije skupaj z ostalimi delodajalskimi organizacijami zastopa interese članov pri nastajanju, spreminjanju in prilagajanju slovenske zakonodaje pravnemu redu EU. Večji del aktivnosti se izvaja v ESS, zlasti pri doseganju soglasij glede okvirov socialne in ekonomske politike. Članstvo v ZDODS je prostovoljno.

7.2.2 Delojemalci – sindikati

Sindikati so predvsem interesno organizirane skupine delojemalcev, katere glavni cilji so usmerjeni v zaščito svojih članov in delojemalskih interesov. Pogoj za delovanje tripartitnega modela je obstoj močnih in neodvisnih predstavnikov delojemalcev. Pomembno je tudi, da so sindikati zakonsko priznani, demokratično organizirani, in da sodelujejo v procesu snovanja politik (Kylah, 1995, str. 10).

Sama zgodovina sindikalizma je prispevala k temu, da se je do današnjega dne uveljavilo nekaj temeljnih načel sindikalne svobode, ki omogočajo delovanje in uveljavljanje sindikatov v vseh demokratičnih družbah.

Načela sindikalne svobode so:

- svobodno združevanje delavcev zaradi uresničevanja ekonomskih in socialnih ciljev,
- sindikat je prostovoljna organizacija, vsakdo lahko prostovoljno vstopi in izstopi,
- sindikalna dejavnost je popolnoma neodvisna od kakršnegakoli nadzora (Bohinc, 2000, str. 102).

7.2.3 Vlada

Vlada Republike Slovenije nastopa kot predstavnica države v procesih socialnega partnerstva, predvsem sodeluje pri pogajanjih za sklenitev socialnega sporazuma in seveda dogovora o politiki plač in drugih prejemkov v gospodarstvu. Bistvena vloga vlade je, da povezuje sistem socialnega partnerstva s parlamentarno-pravnim sistemom, je pa tudi edina, ki lahko prenaša dogovore med partnerji v zakonodajni postopek (Potočnik, 1995, str. 811). Država je vključena v socialni dialog kot politični partner v tripartitnem socialnem dialogu, manj pa kot pobudnik in spodbujevalec kolektivnih pogajanj (Dekleva in drugi, 2000, str. 16).

Država je od uveljavitve Ustave RS, na področju kolektivnega delovnega prava s predpisi zagotovila pomembne standarde. Gre za postopno uvajanje načela prostovoljnosti v sistem kolektivnega sporazumevanja in načela delavske participacije pri odločanju v organizacijah. Zakonska ureditev določa načelo, po katerem se lahko celotni sistem socialnega dialoga širi in dograjuje na podlagi sporazumevanja med socialnimi partnerji (Dekleva in drugi, 2000, str. 16).

Najpomembnejša vloga države pri dialogu med delojemalci in delodajalci je vloga aktivne tretje stranke v centralnem tripartitnem organu na nacionalni ravni. V Ekonomsko-socialnem svetu, najvišjem organu socialnih partnerjev, so kot člani vključeni nekateri ministri. Svojo nalogo v vlogi tretjega partnerja na ravni tripartitnega socialnega dialoga so dosedanje vlade opravile relativno uspešno.

Vlada republike Slovenije pa poleg tega, da sodeluje kot tretji partner v socialnem dialogu, nastopa tudi kot delodajalec javnemu sektorju, javnim ustanovam in javnim podjetjem v lasti države. Država lahko sodeluje kot delodajalec javnemu sektorju bodisi posredovalno, da spodbuja sklenitev dvostranskega socialnega pakta ali pa je tudi sama podpisnik socialnega pakta in prevzame konkretne ukrepe glede priprave določenih zakonov ali ukrepov ekonomske politike (Bohinc, 2000a, str. 27). Vlada mora poskrbeti tudi za to, da se skupni dogovori spoštujejo in da se vzpostavi dolgoročno zaupanje. Medsebojni konsenz pa lahko vlada uporabi kot način za doseganje ciljev, ki naj bi celotni družbi prinesli napredek in razvoj.

Vlada bi morala zastopati naslednje politične interese:

- pospeševanje ekonomske rasti in konkurenčnosti,
- pravično razdelitev bremen med vse sloje prebivalstva,
- znižanje inflacije,
- ohranjanje proračuna v sprejemljivih okvirih.

7.3 Področja vključenosti

Delovanje socialnega partnerstva vsebinsko obsegajo razmerja, ki zadevajo ekonomsko-socialne odnose med posameznimi partnerji ter njihove vplive na gospodarsko in socialno stabilnost države (Potočnik, 1995, str. 812).

Področja vključenosti so torej vsa področja, ki posegajo v pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev:

- plače,
- zaposlovalna politika,
- delovni in življenjski pogoji,
- pokojninski sistem,
- socialna politika,
- cene,
- tečajna politika,
- obrestne mere,
- konkurenčnost,
- razvoj,
- izobraževanje,
- proračun, itd.

7.4 Socialni dialog v Sloveniji

V Sloveniji je socialni dialog v prvi vrsti urejen z nekaterimi ustavnimi določili, to so določila, ki Slovenijo označujejo kot socialno državo (2. člen), določila, ki nalagajo državi dolžnost, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo državljanov in da zagotavlja varstvo teh dobrin (66. člen), določila, ki glede načina pridobivanja lastnine in njenega uživanja zahtevajo, da se pri tem upošteva tudi socialna funkcija lastnine (67. člen) in določila, ki zahtevajo, da se gospodarska pobuda ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo (74. člen). Osrednje ustavne norme, ki so neposredni temelj razvijanja socialnega dialoga, pa so norme o sodelovanju zaposlenih pri odločanju (75. člen) in norme o sindikalni svobodi (76. člen) ter določila (77. člen) o pravici zaposlenih do stavke (Ustava Republike Slovenije, Ur. l. RS št. 33/91, 42/97).

Ustava RS že pri delojemalcih ustvarja pogoje za socialni dialog, saj jim kot subjektom ekonomskih in socialnih razmerij zagotavlja ustrezen ustavni položaj. Zaposlenim pa je priznana temeljna kolektivna pravica do prostega ustanavljanja in organiziranja svobodno delujočih sindikatov ter pravica, da se vanje prosto vključujejo.

Glavna značilnost začetka socialnega dialoga v Sloveniji je bila velika različnost interesov vseh sodelujočih, torej vlade, zbornic in sindikatov. V času družbene lastnine in socialističnega samoupravljanja bi lahko težko govorili o kakršnem koli socialnem partnerstvu. Po mnenju nekaterih, bi lahko ta sistem definirali kot neko obliko ekonomske in socialne demokracije (Miklič, 1995, str. 830).

V Sloveniji lahko kot začetek socialnega dialoga opredelimo sklepanje splošnih panožnih in podjetniških kolektivnih pogodb, ter začetek pogajanj za sklenitev socialnega sporazuma (Miklič v Vodovnik, 1998a, str. 24). Socialni dialog v Sloveniji poteka na več ravneh in v več oblikah, na nacionalni ravni v tripartitni in bipartitni obliki, na ravni dejavnosti in na podjetniški ravni (Socialna politika in EU, 1999, str. 6). Država RS je kot politični partner tudi pri nas vključena v socialni dialog, hkrati pa pripravlja posodobitev pravne ureditve individualnih in kolektivnih delovnih razmerij (Dekleva in

drugi, 2000, str. 3). Najvišja raven socialnega dialoga pa je formalno uveljavljena v Državnem svetu RS. Bipartitni dialog na ravni države teče že od leta 1990, ko je bila sklenjena prva kolektivna pogodba. Pri sklepanju teh pogodb so socialni partnerji avtonomni (Socialna politika in EU, 1999, str. 6). Socialni dialog ima vedno večjo vlogo v razvoju socialne politike.

Socialno partnerstvo se glede ureditve v javnem in zasebnem sektorju precej razlikuje. Bistvena je razlika vloge Vlade, zlasti v dejavnostih javnega sektorja. Vlada po eni strani deluje kot delodajalec in neposredno odloča o plačni politiki s sklepanjem kolektivnih pogodb, predlaganjem zakonov in sprejemanjem drugih aktov, ki urejajo plače, po drugi strani pa kot tretji enakopravni partner v socialnem dialogu. Namesto tega bi se lahko, ločeno od dogovarjanja o delovnih razmerjih v gospodarstvu, uredila tudi ekonomsko-socialna vprašanja v javnem sektorju, kjer vlada nastopa v dvojni vlogi. Najučinkovitejše bi bilo, kar so že večkrat predlagali tudi sindikati, da bi se za javni sektor ustanovilo posebno bipartitno telo, ki bi ga sestavljali predstavniki vlade in lokalnih skupnosti, kot predstavniki delodajalcev in reprezentativni sindikati za ta področja oz. dejavnosti.

Poleg bipartitnega in tripartitnega socialnega partnerstva je v Sloveniji razvit še dodaten inštitut socialnega partnerstva, to pa je sodelovanje delavcev pri upravljanju. S sprejemom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki je bil prevzet po nemškem modelu, omogoča, da lahko delavci svoje pravice v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju uresničujejo kot posamezniki, kolektivno, preko zbora delavcev ali pa preko predstavnikov delavcev v organih družbe. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju iz leta 1993 predstavlja osnovni zakonodajni vir reguliranja delavskega sodelovanja pri upravljanju in soupravljanju na ravni podjetij, temelji pa na ustavni pravici, da lahko delavci sodelujejo pri odločanju v podjetjih in drugih organizacijah, pod pogoji, ki jih določa ta zakon.

Značilnost Slovenskega socialnega dialoga je, da ko je šlo za najbolj pomembna vprašanja, so se pogosto odvijal zgolj na formalni ravni in da je država prevečkrat prekinila usklajevanje z ugotovitvijo, da je trajalo predolgo in da je dolžna v skladu s svojo odgovornostjo za položaj v Sloveniji sprejeti ustrezne odločitve (Miklič v Vodovnik, 1998, str. 26).

Glavne ovire nadaljnega razvoja socialnega dialoga na državni ravni v Sloveniji (Miklič v Vodovnik, 1998, str. 26):

- izjemno obsežni zakonodajni dejavnosti države na ekonomsko-socialnem področju,
- usklajevanju interesov socialnih partnerjev z nacionalnimi in nadnacionalnimi,
- prevladujoč vpliv strank nad interesi socialnih partnerjev,
- neustrezna organiziranost delodajalcev,
- razdrobljenost sindikatov.

7.5 SOCIALNI SPORAZUM

Ena od definicij socialnega sporazuma pravi, da je to dvo- do petletni tripartitni dogovor med vlado, delodajalci in sindikati, ki praviloma vsebujejo javno določeno predstavitev cilja in večinoma tudi podroben katalog ukrepov za odpravo problemov (Karlhofer, 1999, str. 315).

V socialnem sporazumu so med uvodnimi določbami zapisane splošne obveznosti partnerjev, ki govorijo o dolžnosti vlade, da sprejme ustrezno zakonodajo, dolžnosti delodajalcev, da spoštujejo pravice zaposlenih ter dolžnosti delojemalcev, da sodelujejo z delodajalci pri reševanju kakršnihkoli problemov ali konfliktov. Poleg teh, splošnih določb, so še konkretne določbe, ki se nanašajo na usmeritve in cilje ekonomske in socialne politike, tem pa sledijo ukrepi za izvedbo sporazuma, ki predstavljajo neke vrste merila na podlagi katerih je moč oceniti uspešnost izpolnjevanja posameznih kriterijev (Socialni sporazum za obdobje 2007 - 2009).

Najpomembnejša naloga Ekonomsko-socialnega sveta je sklenitev socialnega sporazuma. Od ustanovitve ESS, torej od leta 1994 je bilo sprejetih že nekaj pomembnih dokumentov. Zahtevnejša naloga je bila ureditev plačne politike, pri vseh ostalih sporazumih pa so vključena še poglavja o zaposlovanju, socialni varnosti, cenovni politiki, pravni varnosti zaposlenih, ter poglavje o proračunskem memorandumu (Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009, str 3). Socialnemu sporazumu sledi normativni del – zakon, ki omogoča izvedbo dogovorjenega sporazuma in je podlaga za odločanje o posameznih pravicah (Dekleva in drugi, 2000, str 12).

Slovenski socialni sporazum za obdobje 2007 - 2009 so podpisali naslednji predstavniki socialnih partnerjev in Vlade RS (Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009, str. 57):

- Vlada Republike Slovenije: minister za delo, družino in socialne zadeve (Marjeta Cotman),
- delodajalci: Združenje delodajalcev Slovenije (Borut Meh), Gospodarska zbornica Slovenije (Zdenko Pavček), Obrtna zbornica Slovenije (Miroslav Klun), Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (Milan Škapin), Trgovinska zbornica Slovenije (Bojan Papič),
- delojemalci: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (mag. Dušan Semolič), Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije (Dušan Rebolj), Konfederacija sindikatov '90 Slovenije (Boris Mazalin), KNSS-Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije (Drago Lombar), Slovenska zveza Sindikatov – Alternativa (Silvo Berdajs), Zveza delavskih sindikatov Slovenije – Solidarnost (Albert Pavlič), Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije (Branimir Štrukelj) in Neodvisni sindikati Slovenije (Rastko Ploh).

Podpisniki socialnega sporazuma si bodo s skupnimi in posameznimi dejavnostmi prizadevali za ekonomsko, socialno in okoljsko uravnotežen razvoj z naslednjimi cilji:

- hitrejši gospodarski razvoj in dinamična gospodarska rast, ki bo omogočila odpiranje delovnih mest in hitrejši napredek manj razvitih okolij ter stabilne gospodarske razmere, temelječe na censi stabilnosti, uravnoteženih dohodkovnih razmerjih, zniževanju javnofinančnega primanjkljaja in javne porabe ter dolgoročno zdržnih javnih financah,
- izboljšanje blaginje in kakovosti življenja prebivalcev ter izboljšanje materialnega položaja zaposlenih, ki bo temeljil na spodbudni, družbeno pravični in ekonomsko utemeljeni dohodkovni politiki,
- povečana konkurenčnost slovenskega gospodarstva, ki zahteva spodbudnejše in podjetništvu prijaznejše poslovno okolje, naložbe v raziskave in razvoj, izdelke in storitve z visoko dodano vrednostjo ter ustrežnejše vrednotenje znanja, podjetništva in inovativnosti,
- uravnotežen socialni razvoj, izboljšanje socialne varnosti in zmanjšanje socialnega tveganja za najranljivejše skupine (Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009, str. 4).

Socialni partnerji so med cilje socialnega sporazuma (Socialni sporazum za obdobje 2007 – 2009, str 56) zapisali: »Partnerji se strinjamo, da je skupni cilj, ki ga želimo doseči v naslednjih letih in k čemer naj bi prispeval tudi ta socialni sporazum — uravnotežen socialno ekonomski razvoj«.

Po prenehanju veljavnosti Socialnega sporazuma 2007-2009, torej v času, ko je nastopila globalna kriza, socialnim partnerjem ni uspelo skleniti novega socialnega sporazuma v času, ko bi ta bil najbolj koristen in potreben. Sindikati in delodajalske organizacije so predlagale sklenitev socialnega sporazuma, vendar vlada za to ni kazala interesa. Zaradi tega socialni partnerji v ESS niso našli konsenza o ključnih ukrepih izhoda iz nefinančne in ekonomske krize, razmere pa so se še dodatno zaostrole. Sindikati zato ključne zakone preverjajo na referendumu, za razpis katerih ljudje oddajo svoje podpise podpore.

8 EKONOMSKO SOCILANI SVET (ESS)

Tripartitni socialni dialog poteka v okviru ESS, ki ga sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov in je organ, ki deluje na podlagi sporazumov med partnerji. ESS sodeluje pri oblikovanju, vpeljevanju in spreminjanju socialnega sporazuma, obenem pa deluje kot posvetovalni forum, ki se ukvarja z vprašanji ekonomske in socialne politike. ESS pripravlja pobude, predloge, priporočila in poročila za Vlado, Državni zbor in Državni svet RS (Dekleva in drugi, 2000, str. 13).

Bohinc (2000a, str. 25) definira ESS kot »institucijo socialnega partnerstva na narodnogospodarski ravni«. V njem se socialni partnerji v glavnem pogajajo, obveščajo, usklajujejo interese in dosegajo dogovore, se posvetujejo ali razrešujejo sporna vprašanja, ki predstavljajo delo, kapital, državo in po možnosti tudi ostalo civilno družbo.

8.1 Začetek in delovanje Ekonomskega-socialnega sveta

V Sloveniji se je ideja o socialnem partnerstvu začela oblikovati v začetku devetdesetih let, ko jo je iz Izraela in Mehike prinesel in Sloveniji predstavil Velimir Bole iz Ekonomskega inštituta v Ljubljani. Ta se je zavzemal za pripravo stabilizacijskega programa, ki naj bi temeljil na soglasju o ekonomskih spremenljivkah, ključnih za delovanje gospodarskega sistema. To soglasje naj bi sprejeli sindikati, delodajalci in vlada. Dogovoriti bi se morali o možnem največjem povečanju življenjskih stroškov, ki še ne bi povzročil pritiska sindikalistov zaradi zahteve po povečanju plač. Plače bi povečali le za polovico rasti dogovorjene največje rasti življenjskih stroškov, morebitno višjo rast pa bi v celoti vgrajevali v plače. Takšen dogovor bi moral omejevati pritiske sindikatov in njihovih zahtev po povečevanju plač. Poleg tega bi se morala država zavezati, da plače v javnem sektorju ne bodo odstopale od dogovorjenih okvirov. Proizvajalci živil in naftnih derivatov pa bi morali omejiti pritisk na povečanje cen.

Konec leta 1991 je izvršni svet v program gospodarske in socialne politike zapisal predlog za oblikovanje socialnega partnerstva med državo, delavci in delodajalci. Izvršni svet naj bi GZS in reprezentativnim sindikatom predlagal sklenitev posebnega sporazuma o socialnem partnerstvu. Sporazum naj bi določal zgornjo mejo povečanja cen, ki so pod državnim nadzorom in zaostajanje rasti plač za rastjo cen življenjskih potrebščin. Pobudo so podprli tako v GZS kot tudi v reprezentativnih sindikalnih zvezah.

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

Pogajalci pa so nadaljevali svojo pot, da je potrebno sprejeti separat socialnega sporazuma, ki so ga poimenovali Dogovor o plačni politiki v gospodarstvu leta 1994. V zadnji fazi si je za njegov podpis najbolj prizadevala vlada in njen tedanji predsednik Janez Drnovšek, ki je povabil predstavnike sindikatov in delodajalcev na pogovor o možnosti sklenitve socialnega sporazuma in dogovora o plačni politiki. Na pobudo sindikalnih zahtev je bilo dogovorjeno, da se plače lahko znižujejo le s soglasjem sindikatov. Sindikati so podpis dogovora povezovali tudi z zahtevo po takojšnji

ustanovitvi tripartitnega Ekonomsko-socialnega sveta (ESS). Dogovor o politiki plač je bil s strani predstavnikov sindikatov delodajalcev in vlade podpisan 25. aprila 1994.

ESS je veliko 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. Ne nazadnje je ESS pripomogel tudi h krepitvi socialne pravičnosti in socialnega miru, ki sta ključna za socialno- ekonomski razvoj države.

8.2 Pravila delovanja ESS

Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta določajo, da je ustanovljen z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko in druga vprašanja, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja njegovih članov (Bohinc, 2000, str. 25). Ekonomsko-socialni svet posreduje svoje predloge, priporočila in mnenja Državnemu zboru, Državnemu svetu, strokovni in širši javnosti, odločitve, ki jih ESS sprejme zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh socialnih partnerjev, odločitve pa so praviloma konsenzualne, obvezujejo vse partnerje, nimajo pa pravne veljave (Miklič, 1995, str. 831).

ESS v okviru svojega delovanja:

- sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- daje pobude za sprejem novih ali spremembo veljavnih zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k delovnim gradivom, osnutkom in predlogom uredb, odredb in zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu.

ESS spremlja stanje na ekonomskih in socialnih področjih, obravnava in oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji in področji, ki imajo širok pomen za vse tri partnerje.

Temeljna področja delovanja ESS so predvsem:

- socialni sporazum,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja, kot so pokojnine, invalidnine, socialne pomoči, nadomestila in drugo,
- problematika 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 ter sorodnimi institucijami v Evropski uniji in v državah članicah Evropske unije,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine.

Poleg področij, ki zadevajo tripartitno sporazumevanje, lahko ESS obravnava tudi druge zadeve, ki niso predmet tripartitnega sporazumevanja, se pa nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev.

8.3 Člani ekonomsko-socialnega sveta

ESS ni točno določil števila svojih članov, vsaka stran lahko imenuje do 8 članov in njihovih namestnikov. Vsak član ima namestnika, ki ima enake pristojnosti in pravice kot član. Predstavnik delojemalcev imenujejo reprezentativne zveze in konfederacije sindikatov za območje države, in sicer vsaka reprezentativna zveza ali konfederacija najmanj enega člana, predstavnik delodajalcev pa združenja delodajalcev in zbornice, ki delujejo na območju države.

Sestava predstavnikov vsakega izmed partnerjev mora zagotavljati zastopanje interesov vseh partnerjev, udeleženih v tripartitnem socialnem dogovarjanju.

Nadomestne člane imenuje vsak partner in o njihovem imenovanju obvesti druga dva partnerja.

Tripartitna sestava ESS odraža enakopravno zastopnost treh partnerjev, in sicer predstavnikov delojemalcev, delodajalcev in vlade. Vsak od partnerjev imenuje svoje predstavnike v ESS. Vsak partner ima največ 8 članov. Vsak član ima lahko namestnika. Pravice in pooblastila namestnikov ESS so enake pravicam njihovih članov. Mandatno obdobje članov in namestnikov traja tri leta.

ESS imenuje predsednika in njegovega namestnika za obdobje enega leta. Predsednika vsako leto imenujejo drugi akterji iz vrst svojih članov ali namestnikov. Prvi predsednik in njegov namestnik sta bila imenovana s strani vlade, od takrat naprej pa je predsedujoči rotiral po določenem pravilniku. Predstavniki znotraj vsake grupacije imajo možnost razdelitve predsednikovanja v več krajših obdobjih, med člani različnih interesnih skupin znotraj teh grupacij. V ESS se lahko oblikujejo delovne skupine, sestavljene iz predstavnikov vseh treh grupacij in včasih tudi neodvisnih ekspertov. Ustanovljene so zato, da se ukvarjajo z glavnimi vprašanji, ki se pojavljajo na dnevnem redu ESS.

Ekonomsko-socialni svet ima sekretarja, ki ni njegov član in ima status uradnika. Vlada je torej odgovorna za organizacijo sekretariata ESS. Sekretar ESS organizira delo ESS, skrbi predvsem za zbiranje in pripravo gradiv, sklice sej, vodenje zapisnikov, uresničevanje sklepov in odločitev ESS, vzdrževanje baze podatkov in informiranje. Njegove dejavnosti pa se financirajo direktno iz slovenskega proračuna.

Odločitve v ESS se sprejemajo soglasno, pri čemer ima vsak izmed socialnih partnerjev po en glas. Če soglasje med socialnimi partnerji ni doseženo, se pogajanja nadaljujejo do uskladitve. Rok za zaključek pogajanj se določi na seji ESS pred začetkom pogajanj in ne sme trajati več kot 30 dni. Če tudi v tem primeru ne pride do soglasja, ESS o obravnavani tematiki ne more zavzeti skupnega stališča. Če ni soglasja med člani enega stebra interesov, se ti med seboj pogajajo ločeno, rok za zaključek pogajanj pa se določi na seji ESS in ne sme trajati več kot 30 dni (Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta, Uradni list RS, št. 59-2073/94, RS 64-1/94 (popravek), RS 32-1542/95 (dopolnitev)).

8.4 DELOVANJE ESS

Glavni cilj delovanja socialnih partnerjev in Vlade v ESS je zagotavljanje socialnega miru. Do zdaj je ESS pri svojem delovanju največ pozornosti posvečal sistemu in politiki plač, v povezavi s fiskalno, davčno, gospodarsko in socialno politiko države. Državni zbor RS je sprejel stališče, v okviru katerega morajo o vseh zakonih, preden ti preidejo v parlamentarni postopek, in politiki, ki zadeva interese socialnih partnerjev, razpravljati v tripartitnem telesu. Ekonomsko-socialni svet naj bi zagotovil dolgoročno vključitev socialnih partnerjev v procese oblikovanja dohodkovnih in drugih socialnih in gospodarskih politik (Stanojević, 2001, str. 8).

Seje ESS sklicuje in vodi predsednik ESS ali njegov namestnik. Vabila za posamezne seje z gradivom za obravnave na sejah se članom ESS in njihovim namestnikom posreduje praviloma pet dni pred sklicem seje. Vabila za seje se skupaj z gradivom pošiljajo v vednost tudi reprezentativnim sindikatom na ravni republike.

Na sejah ESS praviloma ne obravnava točk dnevnega reda, za katere niso bila predhodno pripravljena in posredovana ustrezna gradiva. Take obravnave so možne le v nujnih primerih, in če se ESS tako odloči na začetku seje.

ESS se sestaja na pobudo enega od socialnih partnerjev oziroma najmanj enkrat mesečno. Seje so praviloma redne, izjemoma pa so lahko korespondenčne. Če je korespondenčna seja neuspešna, se ista tematika uvrsti na prvo redno sejo ESS. Na tekoči seji ESS se praviloma določi osnutek dnevnega reda za naslednjo sejo.

Zanimivo je predvsem to, da seje niso odprte za javnost, kar je v nasprotju z načelom javnosti v demokracijah. Razlogi za to so, da je s tem olajšano odkrito razpravljanje o težavnih, kočljivih problemih, o katerih se sicer zaradi nevarnosti sprožitve afer naj ne bi razpravljalo pred širšo javnostjo (Potočnik, 1995, str. 7). Izjemoma pa so lahko na sejo vabljeni predstavniki različnih interesnih skupin, ki jih zadeva obravnavana tematika, predstavniki medijev in posamezni neodvisni strokovnjaki, o tem pa odloča Ekonomsko-socialni svet pred sklicem seje. Skupna stališča in odločitve Ekonomsko-socialnega sveta se objavijo v Uradnem listu RS ali tudi v drugih glasilih, za katere se odločijo.

Glavni funkciji Ekonomsko-socialnega sveta sta posvetovalna in pogajalska funkcija. Posvetovalna funkcija pomeni, da ESS aktivno sodeluje pri pripravi zakonodaje in ostalih dokumentov in ima možnost izražanja stališč in alternativnih predlogov na ostalih področjih, kot so predlogi zakonov ali proračunski memorandumi. Njegova pomembnejša pristojnost pa je kvazipogajalska funkcija, kar pomeni, da so področja, kot so socialni sporazumi, sporazumi o politiki plač in podobni tripartitni sporazumi dogovorjeni znotraj Ekonomsko-socialnega sveta. Ekonomsko-socialni svet sodeluje pri pripravi zakonov in ostalih dokumentov in poda mnenje preden jih vlada pošlje v parlament. Spremlja tudi stanje na ekonomskih in socialnih področjih, ga obravnava in oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji, ki imajo širok pomen za vse člane organa.

Edino kar ni jasno, je to, kdaj Ekonomsko-socialni svet obravnava posamezne zadeve oziroma gradiva. Pri obravnavanju gradiv oz. posameznih zadev je bila praksa vlade takšna, da potem, ko je bila odločitev že sprejeta, vlada o njej obvesti ostale člane Ekonomsko-socialnega sveta. Podobno ravna vlada tudi, kadar gre za odločitve, ki jih na njen predlog sprejema državni zbor. Tako ravnanje kaže na dokaj podcenjevalen odnos vlade do socialnih partnerjev, saj jih dejansko postavi že kar pred izvršeno dejstvo.

Sindikati so mnenja da je taka praksa tudi posledica dejstva, da je Ekonomsko-socialni svet ustanovljen z dogovorom o politiki plač za leto 1994, torej z aktom, ki nima narave pravnega akta. Socialni partnerji si zaradi tega prizadevajo, da bi Ekonomsko-socialni svet, njegovo sestavo, področje in način dela uredili s posebnim zakonom.

Ekonomsko-socialni svet na temelju dogovora med partnerji obravnava predvsem naslednje (Dekleva in drugi, 2000, str. 13):

- gospodarska in socialna vprašanja, zlasti na področju izvajanja plačne politike, zagotavljanja standardov socialne varnosti ter standardov pravne varnosti zaposlenih,
- projekcije plačne politike,
- osnutke zakonov s celotnega področja ekonomskih in socialnih razmerij med zaposlenimi in delodajalci.

8.5 Organi socialnega partnerstva v državah EU

V EU so centralna tripartitna telesa večinoma sestavljena po francoskem modelu, torej iz delodajalcev, sindikatov in drugih interesnih skupin. Člani ESS so lahko poleg predstavnikov drugih interesnih skupin še strokovnjaki iz različnih področij, ponekod pa imajo tudi neodvisnega predsednika. Vloga svetov je predvsem svetovalna, imajo veliko število članov, v njih prevladuje parlamentarni način dela, ustanovljeni pa so z ustavo ali z zakonom. Sestava ESS je lahko tristranska ali dvostranska. Področje dela so vsa socialna in gospodarska vprašanja skupnega interesa. V nekaterih državah je svetom priznana tudi zakonodajna pobuda. Število članov svetov se zelo razlikuje, lahko imajo od 18 (Portugalska) do 230 članov (Francija). V Franciji pa je svet hkrati tretji dom parlamenta (Potočnik, 1996, str. 1009).

Na področju tripartitnega dialoga med državami obstajajo pomembne razlike glede tega, kako izpolnjujejo svojo obveznost spodbujanja socialnega dialoga oziroma kako se vanj vključujejo. Tudi na tem področju so razlike odvisne predvsem od socialnih in zgodovinskih značilnosti posamezne družbe. Skoraj povsod je moč najti tripartitno sestavljene organe socialnega dialoga (Vodovnik, 1999, str. 59).

Slovenija ima tako kot druge države Srednje in Vzhodne Evrope tripartitna telesa sestavljena po modelu ILO (delodajalci, sindikati in Vlada, kot predstavnik političnih interesov). Glavna funkcija tripartitnih teles je predvsem svetovalna in pogajalska, saj se v njihovem okviru lahko vršijo tudi pogajanja o socialnih sporazumih, ukvarjajo se z ožjim izborom problemov, imajo manj članov in so bolj operativni.

Iz tega sledi, da imamo v Sloveniji ESS, ki nima tako široke strukture, kot na primer Ekonomsko-socialni odbor EU. Gre za tripartitni organ po vzoru MOD, ki nima zgolj posvetovalne funkcije, ampak naj bi se v njegovem okviru s soglasjem sprejemala tudi različna mnenja in stališča ter sklepali za stranke zavezujoči socialni sporazumi (Bohinc, 2000a, str. 31).

Iz primerjalne analize ESS je razvidno, da je ustanovitev svetov predvidena z ustavnimi določbami, v državah kjer takih ustavnih določb ni, pa so največkrat ustanovljeni z zakonom. Tak način ustanovitve in jasne opredelitve njihove vloge, jim kljub močni prisotnosti države, v njihovem delovanju zagotavlja neodvisnost in stabilnost (Potočnik, 1995, str. 891).

V Sloveniji se vsi socialni partnerji strinjajo, da je potrebno sprejeti Zakon o ESS, s katerim bo urejena njegova vloga in pristojnosti, s tem pa zagotovljena tudi podlaga za njegovo delovanje. Težavo pri tem predstavlja zastopanost sindikatov v ESS: sindikati javnega sektorja, ki zastopajo pomemben del sindikalnega članstva so razdrobljeni in usklajujejo svoje delo samo v okviru Koordinacije sindikatov. Problem je, ker niso združeni v konfederacijo in zato nimajo pravice do predstavnika v ESS in imajo v njem le vlogo opazovalca brez pravice glasovanja. Pomembna je tudi ureditev vprašanja o zastopanosti delodajalcev v ESS, ter določitev roka v katerem mora svet končati z razpravo oziroma dati mnenje o zadevi.

V okviru ESS se je, povsem neformalno, vzpostavil zelo učinkovit mehanizem sodelovanja partnerjev pri pripravi najpomembnejše zakonodaje s področja delovnega in socialnega prava, ter drugih dokumentov s socialno-ekonomskega področja. ESS je tako prispeval k uspešni implementaciji osnovnih ekonomskih in socialnih reform v procesu tranzicije, odigral pomembno vlogo v procesu vključevanja v EU in integracije v mednarodni ekonomski prostor. Ekonomsko-socialni svet je pripomogel tudi h krepitvi socialne pravičnosti in socialnega miru, ki sta ključnega pomena za socialno-ekonomski razvoj države. ESS obenem predstavlja okvir v katerem so se konsolidirala demokratična razmerja med socialnimi partnerji in pomenijo enega od nujnih in bistvenih elementov politične demokracije. Zato je razumljivo, da je razvit socialni dialog eden izmed pogojev, kateremu so ob vstopu v EU morale zadostiti države kandidatke (Ekonomsko-socialni svet 1994 - 2004, neobjavljeno gradivo).

Sinteza dilem, ki se največkrat pojavljajo ob vprašanjih nadaljnjega uspešnega delovanja Ekonomsko-socialnega sveta:

- problem širitve oziroma vključevanja novih sindikalnih ali delodajalskih organizacij v ESS,
- problem sindikatov zaposlenih v javnem sektorju, ki niso združeni v nobeno od konfederacij, članic ESS. Te sindikalne organizacije so že večkrat posredovale pobude, da bi jim bil omogočen vstop v ESS, sedanja pravila pa to onemogočajo,
- članstvo Gospodarske zbornice Slovenije v ESS. GZS ne izpolnjuje pogoja svobodnega združevanja, kar je ena od glavnih zahtev MOD za priznanje posamezne asociacije kot socialnega partnerja,
- povečanje pristojnosti ESS tako, da bi zakon podeljeval ESS pravico Državnemu zboru neposredno predlagati sprejem ali spremembe zakonov.

9 ZAKLJUČEK

Sindikati so prostovoljne nepridobitne organizacije, samostojna nepridobitna združenja delavcev in delavk zaposlenih v isti dejavnosti, ki se združujejo predvsem zaradi skupnih interesov. Sindikalizem je Sloveniji na prvem mestu opredeljen z ustavo Republike Slovenije (76-člen), Zakonom o društvih, Zakonom o reprezentativnosti sindikatov, statutom posameznega sindikata ter mnogimi mednarodnimi viri sindikalnega prava, ki jih je potrebno upoštevati. Sredstva za nemoteno delovanje pa sindikalisti pridobivajo s članarino, obrestmi, donatorstvom, sponzoriranje posameznih akcij, humanitarno pomočjo ter s participacijo na izobraževalnih akcijah. Zgodovina sindikalizma v Sloveniji ima dolgo tradicijo. Sindikati so nastajali predvsem zaradi zaščite in izboljšanja delavskih pravic ter potrebe po združenju delavcev in njihovih skupnih interesov. Glavni namen sindikatov je varstvo socialnih in ekonomskih interesov delavcev.

Na drugi stani so se tako tudi delodajalci začeli združevati v interesna združenja delodajalcev in braniti svoje interese. Glavni namen združevanja delodajalcev je učinkovito uresničevanje vpliva delodajalcev v socialnem partnerstvu z vlado in sindikati ter s ciljem izboljšanja in povečevanja rezultatov svojih dejavnosti.

Ena od ugotovitev diplomskega dela je, da članstvo v sindikatih upada predvsem zaradi višanja izobrazbene strukture in zaradi novih tehnologij, ki temeljijo na skupinskem delu ter zaradi nezaupanja v sindikate, saj naj bi bili njihovi ukrepi za doseg socialnih in ekonomskih interesov delavcev preblagi. Pomembna dejavnika zmanjševanja števila sindikalnega članstva sta tudi spremembe na trgu dela in spreminjanje družbenih vrednot. Na trgu dela vse bolj prevladujejo negotove oblike dela, kot so delo za določen čas, delo preko agencij za posredovanje dela, delo za skrajšani delovni čas, itd. Delavci, ki delajo v teh negotovih oblikah dela so bistveno bolj podrejeni in odvisni od svojega delodajalca, zato se bojijo včlanjevati v sindikat, saj njihovim delodajalcem to ni v interesu. Po drugi strani pa mlada generacija vstopa na trg dela z povsem drugačnimi družbenimi vrednotami, med katerimi je solidarnost in sočutje do sodelavca na bistveno nižji stopnji, kot je to pri starejših delavcih. Zato bi morali sindikati bistveno hitreje spreminjati načine, metode in tudi področja svojega dela tako, da bodo bolj zanimivi mladi generaciji za vstopanje v njihove vrste. Kljub vsemu je stopnja sindikaliziranosti v Sloveniji precej visoka in je nad evropskim povprečjem.

Pomembno dejstvo je tudi to, da prihaja v industrijski odnosih pogosto do nesoglasij in sporov, kar je razvidno tudi iz vsakdanjega poročanja medijev. Nesoglasja, delovni, individualni ali kolektivni spori se lahko rešujejo na miren način ali pa preko sodišč. Najpomembnejša dogovarjanja med socialnimi partnerji so seveda plače. V Sloveniji smo v zadnjem času lahko pričali o stankih do katerih prihaja zaradi nestrinjanja z delovnimi pogoji in neizplačanih plač. Dejstvo je, da vlada gospodarska kriza, in da se zmanjšujejo finančna sredstva ter krčijo pravice delavcev iz delovnega razmerja, se pa moramo zavedati, da delavcem plača predstavlja plačilo za opravljeno delo in je njihov edini vir preživetja. Plače pa so večinoma prenizke in ljudje živijo pod pragom revščine, tako da se morajo boriti iz meseca v mesec.

Zato je pomembno, da se delodajalci in delavci zavedajo, da so odvisni drug od drugega, saj brez dela ni kapitala in obratno. Prizadevati si bo treba zato, da bodo delavci zadovoljni, da bodo lahko delali in služili dovolj za lastno preživetje, saj zadovoljen delavec dela bolje in ima cilj delati še več. Skoraj nemogoča je predpostavka, da bi delo in kapital

šla z roko v roki, vsaj ne dokler je za delodajalce pomemben samo dobiček oziroma kapital in so ti pripravljeni storiti vse potrebno, da ga dobijo, pri tem pa se ne ozirajo na delavce.

V Sloveniji se je socialni dialog začel s sklepanjem splošnih panožnih in podjetniških kolektivnih pogodb, ki lahko na nacionalni ravni potekajo v tripartitni in bipartitni obliki ter seveda na ravni dejavnosti in podjetniški ravni. Prva oblika bipartitnega dogovarjanja na ravni države je bila leta 1990, ko je bila sklenjena prva kolektivna pogodba. Socialni dialog se bistveno razlikuje glede ureditve v javnem in zasebnem sektorju, največja razlika se kaže v vlogi vlade v javnem sektorju. Vlada na eni strani deluje kot delodajalec, na drugi strani pa kot tretji enakopravni partner v socialnem dialogu. Sindikati so že večkrat predlagali, da bi bilo treba ustanoviti posebno telo, ki bi urejalo vprašanja socialnega dialoga v javnem sektorju. Sestavljali bi ga predstavniki vlade in lokalnih skupnosti, kot predstavniki delodajalcev in reprezentativni sindikat.

Značilnost tripartitnega socialnega dialoga je, da potekajo v okviru Ekonomsko-socialnega sveta, ki je bil ustanovljena leta 1994 in ga sestavljajo predstavniki vlade, delodajalcev in sindikatov ter civilna družba. Naloga ESSS pa je sklenitev socialnega sporazuma. Odločitve, ki jih sprejme Ekonomsko-socialni svet zavezujejo organe in delovna telesa vseh socialnih partnerjev, nimajo pa pravne veljave. Tripartitna sestava Ekonomsko-socialnega sveta pomeni, da je ta enakopravno zastopan s strani vseh treh partnerjev. Vsak izmed njih imenuje svoje predstavnike v Ekonomsko-socialni svet in ima lahko namestnika z enakimi pravicami in pooblastili. Odločitve, ki se sprejemajo v Ekonomskem-socialnem svetu se sprejemajo soglasno, pri čemer ima vsak izmed socialnih partnerjev po en glas. Lahko se zgodi, da pride do nesoglasja med socialnimi partnerji, v tem primeru se pogajanja nadaljujejo do uskladitve, vendar rok za zaključek pogajanja ne sme biti daljši od 30 dni. Ena od značilnosti slovenskega socialnega dialoga je, da se je pogosto odvijal zgolj na formalni ravni. Glavni cilj delovanja Ekonomsko-socialnega sveta je zagotavljanje socialnega miru. Tripartitni socialni dialog mora biti v interesu vseh strani, saj dokazano prispeva k njihovemu uspešnejšemu delu in razvoju družbe. To se še posebej potrjuje v sedanjih kriznih razmerah. Vlada RS, ki je bila na oblasti v obdobju 2008 do 2011 (Pahorjeva vlada) je bila prva vlada, ki ob svojem nastopu ni izkazala interesa za sklenitev socialnega sporazuma s socialnimi partnerji, v katerem bi opredelila temeljne smeri reševanja krize in obenem glavne rešitve v reformnih zakonih, ki jih je sprejemala. Posledica tega je bila, da so sindikati nasprotovali njenim reformnim zakonom in jih uspeli zavrniti na referendumih, na katerih so ljudje z veliko večino zavrnili sprejete reformne zakone. To obenem potrjuje, da se družbeni položaj in vpliv sindikatov na politično odločanje ne zmanjšuje, kljub zmanjševanju njihovega članstva.

LITERATURA IN VIRI

Literatura

1. BELOPLAVIČ, Nataša (2003). *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana.
2. BOHINC, Rado (2000). *Nova delovna razmerja*. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
3. BOHIC, Rado (2000a). *Izzivi prenove GZS (Raziskovalna naloga - interno gradivo za potrebe GZS)*, Ljubljana.
4. BREJC, Miha (2004). *Ljudje in organizacija v javni upravi*. Fakulteta za upravo, Ljubljana.
5. DEKLEVA, Janez, GERŽINA Suzana, KLUŽER Franci, MEGLIČ Janja, PALANDAČIČ Mišo, ROKSANDIČ Metka, SEVER Bojan, VODOVNIK Zvone (2000). *Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji*. Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana.
6. Edwards, P. and Hyman, R. (1994). *'Strikes and Industrial Conflict: Peace in Europe?'*. V: *New Frontiers in European Industrial Relations*, R. Hyman in A. Ferner (ur.). Blackwell, Oxford.
7. KORENIKA, Klavdija. (2003). *Vloga in pomen socialnega partnerstva za oblikovanje razvojnega konsenza v Sloveniji*. Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
8. KYLOH, Robert. (1995). *A comparative Anlysis Of Tripartite Consultations and Negotiations in Central and Eastern Europe. V: Tripartism on Trial*. Kyloh Robert (ur.). International Labour Organization, Geneva.
9. LENART, Dejan (2005). *Plače v javnem in privatnem sektorju v Sloveniji*. Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
10. MARKOVIĆ, Brana (1972). *Politika dohodka i sindikati*. Inštitut za mednarodni radnički pokret, Beograd.
11. MAROLT, Gregor (2005). *Primerjava modela industrijskih odnosov v Sloveniji in na Danskem*. Diplomsko delo, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
12. NOVAK, Mitja KYOVSKI, Rudi, JURANČIČ, Ilja, DOBRIN, Tanja, LEDNIK, Viktor, SKLEDAR, Štefan, VODOVNIK, Zvone (1992). *Sindikalno pravo*. Ljubljana.
13. STOJANOVIČ, Miroslav (1996). *Socialno partnerstvo - modeli odnosov ob koncu 20. Stoletja*. ČZP Enotnost, Ljubljana.
14. TREBILCOOK, Anne (1994). *Tripartite consultation and cooperation in national-level economic and social policy-making: an averview*. Towards social dialogue, Geneva.

Pravni viri:

1. (1970). *Konvencija št. 131 o minimalnih osebnih dohodkih, s posebnim oz. na države v razvoju*.
2. (1971). *Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju*.
3. (1978). *Konvencija št. 151 o varstvu pravic do organiziranja in postopkih določanja delovnih razmer v javni upravi*.
4. (1981). *Konvencija št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja*.
5. (1948). *Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravil*.
6. (1949). *Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja*.
7. (1994). *Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta*. V: Uradni list RS, št. 59-2073/94, RS 64-1/94 (popravek), RS 32-1542/95 (dopolnitev), 40/2007.

8. (1971). *Priporočila št. 143 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju.*
9. (1981). *Priporočila št. 163 o spodbujanju kolektivnih pogajanj.*
10. (2007). *Socialni sporazum za obdobje 2007-2009.* V: Ur.l. RS, št. 93/2007.
11. (1991). *Ustava Republike Slovenije. Socialni dialog.* V: Ur. l. RS št. 33/91, 42/97.
12. (2002). *Zakon o delovnih razmerjih.* V: Ur.l. RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007,103/2007-ZDR-A.
13. (2006). *Zakon o določitvi minimalne plače.* V: Ur.l. RS št. 114/2006, 36/2008, 13/2010-ZMinp.
14. (1995). *Zakon o družtvih.* V: Uradni list RS, št. 60/95.
15. (2006). *Zakon o kolektivnih pogodbah.* V: Ur.l. RS, št. 43/2006, 45/2008-ZArbit.
16. (2010). *Zakon o minimalni plači.* V: Ur.l. RS, št. 13/2010.
17. (1993). *Zakon o reprezentativnosti sindikatov.* V: Ur.l. RS, št. 13/1993.
18. (1991). *Zakon o stavki.* Ur.l. SFRJ, št. 23/1991, V: Ur.l. RS, št. 22/1192, 66/1993.

Drugi viri:

1. SLOVENSKA TISKOVNA AGENCIJA (2011). *Današnja opozorilna stavka je uspela*. Dostopno 20.06.2011 na: URL= <http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=971098>.
2. DELO (2011). *Demonstracije v Ljubljani končane, po ocenah ZSSS uspešne*. Dostopno 10.06.2011 na: <http://www.deloslo.si/clanek/93727>.
3. *Ekonomsko-socialni svet 1994 - 2004*, neobjavljeno gradivo.
4. GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE (2011). *Predstavitev Gospodarske zbornice Slovenije*. Dostopno 20.03.2011 na: http://www.gzs.si/slo/o_gzs/52904.
5. GOSTIŠA, Mato (2005). *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. ŠCID - Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.
6. KARLHOFER, Ferdinand (1999). *Nacionalni korporativizem in socialni dialog v EU*. V: Teorija in praksa, let. 36. str. 312-326, Ljubljana.
7. KAVČIČ, Bogdan. (1991). *Kako se uspešno pogajati*. V: Gospodarski vestnik, str. 257, Ljubljana.
8. KONFEDERACIJA SINDIKATOV 90 SLOVENIJE (2011). *Predstavitev KS90*. Dostopno 10.02.2011 na: URL=<http://www.sindikatslo.si/>.
9. KONFEDERACIJA SINDIKATOV JAVNEGA SEKTORJA SLOVENIJE (2011). *Predstavitev Konfederacije-sjs*. Dostopno 15.02.2011 na: <http://www.konfederacija-sjs.si/predstavitev/oksjs/index2.php>.
10. KONFEDERACIJA SINDIKATOV SLOVENIJE PERGAM (2011) *Predstavitev KSS PERGAM*. Dostopno 10.02.2011 na: URL=http://www.sindikatslo.si/index.php/stran/kss_pergam/predstavitev/.
11. LUKŠIČ, Igor (1994). *Socialno partnerstvo - kako naprej?* V: Teorija in praksa, let. 22, št. 168/169, str. 11-24. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
12. MIKLIČ, Gregor (1995). *Socialno partnerstvo - delojemalski vidik*. V: Podjetje in delo, let. 21, št. 5-6, str. 828-835.
13. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2002). *Krepitev in razvoj socialnega dialoga v Sloveniji (Osnutek poročila o reprezentativnosti in merilih za izpolnjevanje pogojev za članstvo v ESS)*. Neobjavljeno gradivo, Ljubljana.
14. Miroslav Stojanovič (2008). *Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji?*. Neobjavljeno gradivo ZSSS, Ljubljana.
15. MIŠIČ, Petra (1995). *Kolektivna pogodba in socialni sporazum*. V: Organizacija-strokovna revija za management, informatiko in kadre. Let. 28, št. 15.
16. NEOBLJAVLJENO GRADIVO ZSSS (2011). *Zakaj se je vredno včlaniti v sindikat?*. Ljubljana.
17. NEODVISNOST-KONFEDERACIJE NOVIH SINDIKATOV SLOVENIJE (2011). *Predstavitev KNSS*. Dostopno 10.02.2011 na: URL=http://www.mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/struktorni_skladi/sreca_anje_soc.partnerj/4_KNSS.pdf.
18. JEMEC, Nejc (2008). *Opozorilna stavka, potek 12.03.2008*. Dostopno 18.06.2011 na: URL= http://www.youtube.com/watch?v=_E_mJAIB4CU&noredirect=1.
19. PAVLE, Vrhovec (2007). *Zakaj splošna opozorilna stavka?* V: Razgledi.net, 10. 3. 2008. Dostopno 20.10.2011 na: <http://razgledi.net/blog/2008/03/10/zakaj-splosna-opozorilna-stavka/>.
20. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (1998). *Poročilo o delu ZSSS in njenih organov med 2. In 3. kongresom*. Ljubljana.
21. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (2007). *Poročilo o delu ZSSS med 4. in 5. kongresom*. Ljubljana.
22. POTOČNIK, Miha (1995). *Socialno partnerstvo - delodajalski vidik*. V: Podjetje in delo, let. 21, št. 5-6, str. 809-819.

23. POTOČNIK, Miha (1996). *Socialno partnerstvo - ali smo primerljivi z ureditvami v EU*. V: Podjetje in delo, let. 22, št. 5-6, str. 1007-1011.
24. MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO IN SOCIALNE ZADEVE (2012). *Seznam reprezentativnih sindikatov*. Dostopno 07.02.2012 na: URL=http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/.
25. Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA (2011). *Predstavitev Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA*. Dostop 10.02.2011 na: URL=<http://www.sindikatsvps.si/predstavitev/o-nas/>.
26. URAD VLADE ZA INFORMIRANJE (1999). *Socialna politika in EU*. Ljubljana.
27. STAŠA, Pernat, GORAN, Lukič (2008). *Sindikati v Sloveniji: zaznavajo prave probleme ob pravem času*. Neobjavljeno gradivo ZSSS, Ljubljana.
28. GENSPOT (2010). *Stavka se nadaljuje - stavka javnega sektorja*. Dostopno 18.06.2011 na: URL=<http://www.genspot.com/video-328016/stavka-se-nadaljuje-stavka-javnega-sektorja.aspx>.
29. STOJANOVIČ, Miroslav (1997). *Tripartitni potencial slovenskih sindikatov v primerjalni perspektivi*. V: Teorija in praksa, let. 34, št. 2, str. 295-306.
30. STOJANOVIČ, Miroslav (2001). *Industrijski odnosi v Sloveniji*. V: Industrijska demokracija, let. 5, št. 8, str. 3-13.
31. STOJANOVIČ, Miroslav (2002). *Socialni dialog in evropska monetarna unija v državah kandidatkah: Primer Slovenije*. Neobjavljeno gradivo za razpravo v Ekonomskem socialnem svetu, Ljubljana.
32. SVETLIK, Ivan (1992). *Socialno politični vidiki socialnega partnerstva*. Zveza društev kadrovskih delavcev. VII. študijski dnevi, Bled.
33. ŠARMAN, Zvonka (2000). *Nekatere razsežnosti socialnega dialoga v Evropi*. V: Pravna praksa, št. 2, str. 1-12, Ljubljana.
34. Štoka Debevec Meta (2000). *Usoda tripartizma v Sloveniji*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, neobjavljeno gradivo.
35. Štoka Debevec Meta (2002). *Socialno partnerstvo v RS*. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, neobjavljeno gradivo.
36. VODOVNIK, Zvone (1998). *Perspektive socialnega dialoga v Sloveniji in v Evropi*. V: Kadri - Strokovno informativna revija, let. 4, št. 4, str. 23-27.
37. VODOVNIK, Zvone (1998a). *Socialni dialog in plače*. V: Podjetje in delo, let. 24, št. 6-7, str. 1182-1191.
38. VODOVNIK, Zvone (1999). *Socialni dialog in države v prehodu*. V: Raziskovalec, let. 29, št. 2, str. 58-59.
39. ZDUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE (2011). *Glavne naloge Združenja delodajalcev Slovenije*. Dostopno 20.03.2011 na: <http://www.zds.si/si/zds/>.
40. RAČUNOVODJA (1996). *ZSSS: "Stavkalo več kot 200.000 delavcev"*. Dostop 20.06.2011 na: URL=<http://www.racunovodja.com/sta/Novica.aspx?id=19805>.
41. ZVEZA DELAVSKIH SINDIKATOV SLOVENIJE- SOLIDARNOST (2011). *Predstavitev Zveze delavski sindikatov Slovenije-SOLIDARNOST*. Dostopno 15.02.2011 na: <http://sindikat-solidarnost.si/index.php?module=webpage&id=20>.
42. ZVEZA SVOBODNIH SINDIKATOV SLOVENIJE (2011). *Predstavitev ZSSS*. Dostopno 10.02.2011 na: URL=<http://www.sindikatzsss.si/attachments/article/7/PredstavitvenaBrosuraZSSS.pdf>.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Tabela 2: Seznam reprezentativnih sindikatov	51
Tabela 3: Najpogostejši vzroki oziroma stavkovne zahteve v obdobju 1992-2007	56
Tabela 4: Število stavk RS v obdobju 1992-2007, organiziranih v ZSSS.....	57
Tabela 5: Število delavk in delavcev, udeleženi v stavkah v letih 1992-2007.....	58

Tabela 2: Seznam reprezentativnih sindikatov

1	<p>Zveza svobodnih sindikatov Slovenije</p>	<p>Reprezentativni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Sindikat kovinske in elektroindustrije Slovenije – sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije – Sindikat delavcev trgovine – Sindikat delavcev gradbenih dejavnosti Slovenije – Sindikat kmetijstva in živilske industrije Slovenije – Sindikat kemične, nekovinske in gumarske industrije Slovenije – Sindikat lesarstva Slovenije – Sindikat delavcev dejavnosti energetike Slovenije – Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije – Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije – Sindikat delavcev državnih in družbenih organov Slovenije – Sindikat obrtnih delavcev Slovenije – Sindikat delavcev v vzgojni, izobraževalni in raziskovalni dejavnosti – Sindikat komunale, varovanja in poslovanja z nepremičninami Slovenije – Sindikat zdravstva in socialnega skrbstva Slovenije – Sindikat delavcev finančnih organizacij Slovenije – Sindikat gozdarstva Slovenije – GLOSA - Sindikat kulture Slovenije – Sindikat poklicnih gasilcev Slovenije
2	<p>Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM</p>	<p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – proizvodnja in predelava papirja – grafična dejavnost – časopisno informativna in založniška dejavnost – dejavnost kopenskega prometa – dejavnost zdravstva – dejavnost gradnje cest, železniških prog, letališč in športnih objektov – dejavnost obveznega socialnega zavarovanja – dejavnost centrov za socialno delo. <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pilot – farmacevt/farmaceutka – radiološki inženir/radiološka inženirka – medicinski biokemik – sprevodnik/sprevodnica – veterinar/veterinarka.
3	<p>Konfederacija sindikatov 90 Slovenije</p>	<p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zračni promet – pristaniški delavci Slovenije – gostinstvo in turizem Slovenije

		<ul style="list-style-type: none"> – ladjedelništvo Slovenije – špedicija, pomorsko-agencijske in kontrolne dejavnosti Slovenije – delavcev kontrole letenja Slovenije – delavcev v pomorstvu - kopno Slovenije – delavcev v ribištvu Slovenije – pomorščakov Slovenije – solinarjev Slovenije – obrambe – pomorski tovorni promet. <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – veterinarski higienik – meteorolog – pilot.
4	Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije	<p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kovinske in elektroindustrije Slovenije – proizvodnje in predelave kemičnih izdelkov – proizvodnje lesa in lesnih izdelkov – PTT storite – zračnega prometa – mestnega prometa – komunalne dejavnosti – proizvodnje usnja in usnjenih izdelkov. <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – blagajnik/blagajničarka v igralnicah – stevardi/stevardese, spremljevalci/spremljevalke.
5	Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA	<p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kopenskega prometa, – vodnega prometa. <p>Reprezentativna v poklicu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – cestnar/cestnarica.
6	Zveza delavskih sindikatov Slovenije - SOLIDARNOST	<p>Reprezentativna v dejavnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – proizvodnje motornih vozil, prikolic, polprikolic in – dejavnosti železniškega prometa. <p>Reprezentativna v poklicu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – občinski redar.
7	Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije	<p>Reprezentativna za območje države v naslednjih dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – raziskovanje in razvoj – javna uprava in obramba, obvezno socialno zavarovanje – izobraževanje – zdravstvo in socialno varstvo – umetniško ustvarjanje in poudarjanje – dejavnost knjižnic, arhivov, muzejev in druge kulturne

		dejavnosti
8	Sindikat delavcev železniške dejavnosti Slovenije	Reprezentativen v panogi železniškega prometa.
9	FIDES Sindikat zdravnikov in zobozdravnikov Slovenije	Reprezentativen v poklicih: <ul style="list-style-type: none"> – zdravnik – zobozdravnik.
10	Sindikat železniškega prometa Slovenije	Reprezentativen v poklicu vlakovni odpravnik.
11	Sindikat bančništva Slovenije	Reprezentativen v panogi bančništva.
12	Policijski sindikat Slovenije	Reprezentativen v državnih organih
13	Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije	Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> – zdravstva in socialnega varstva – obveznega socialnega zavarovanja.
14	Sindikat vzgoje, izobraževanja in znanosti Slovenije	Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> – izobraževanja in – znanstveno raziskovalne dejavnosti – knjižnic, arhivov, muzejev in drugih kulturnih dejavnosti.
15	Sindikat cestnega prometa Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti cestnega prometa.
16	Sindikat novinarjev Slovenije	Reprezentativen v poklicu novinar.
17	Sindikat igralniških delavcev Slovenije	Reprezentativen v poklicu krupje in v dejavnosti prirejanja iger na srečo.
18	Sindikat delavcev tehničnih pregledov Slovenije	Reprezentativen v poklicu preglednik motornih vozil ter v dejavnosti tehnično preizkušanje in analiziranje.
19	Sindikat delavcev v zdravstveni negi Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti zdravstvene zaščite.
20	Sindikat carinikov Slovenije	Reprezentativen v poklicu carinik.
21	Sindikat pridobivanja energetskih surovin Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti pridobivanja premoga.
22	Sindikat Nove ljubljanske banke	Reprezentativen v dejavnosti bančništva.
23	Neodvisni sindikat delavcev ljubljanske	Reprezentativen v dejavnosti višješolsko, visokošolsko in univerzitetno izobraževanje.

	univerze	
24	Sindikat farmacevtov Slovenije	Reprezentativen v poklicu farmacevt.
25	Sindikat voznikov avtobusnega prometa Slovenije	Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> – mestni in primestni kopenski potniški promet – medkrajevni in drug cestni potniški promet. Reprezentativen v poklicih: <ul style="list-style-type: none"> – voznik/voznica avtobusa – voznik/voznica cisterne – voznik/voznica vlačilca.
26	Sindikat Vladne agencije Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti pomožnih služb vlade.
27	Sindikat železniškega transporta Slovenije	Reprezentativen v poklicu cestinar.
28	Sindikat slovenskih diplomatov	Reprezentativen v dejavnosti zunanjih zadev.
29	Sindikat kulturnih in umetniških ustvarjalcev RTV Slovenije	Reprezentativen v radiotelevizijski dejavnosti.
30	Sindikat zavarovalnih zastopnikov Slovenije	Reprezentativen v poklicu zavarovalni zastopnik.
31	Sindikat delavcev radiodifuzije Slovenije	Reprezentativen v radijski in televizijski dejavnosti.
32	Sindikat ministrstva za obrambo	Reprezentativen v dejavnosti obrambe.
33	Sindikat delavcev farmacevtske industrije	Reprezentativen v dejavnosti proizvodnje farmacevtskih surovin in preparatov.
34	Sindikat 113 – policistov, kriminalistov in uslužbencev Slovenije	Reprezentativen v poklicu kriminalistično-tehnični izvedenec.
35	Sindikat delavcev Statističnega urada Republike Slovenije	Reprezentativen v poklicu statistik/statističarka.
36	Sindikat delavcev v pravosodju	Reprezentativen v dejavnosti pravosodja
37	Svet gorenjskih sindikatov	Reprezentativen v dejavnostih: <ul style="list-style-type: none"> – proizvodnja merilnih, kontrolnih, preizkuševalnih, navigacijskih in drugih instrumentov in naprav, razen za industrijsko procesno krmiljenje – trgovina na debelo z neemetijskimi polizdelki, ostanki in odpadki.
38	Sindikat vzdrževalcev železniške	Reprezentativen v poklicu progar/progarka.

	infrastrukture	
39	Sindikat kapitanije Slovenije	Reprezentativen v poklicu pristaniški nadzornik/pristaniška nadzornica.
40	Sindikat policistov Slovenije	Reprezentativen v dejavnosti javnega reda in varnosti ter v poklicu policist/policistka.
41	DENS - Sindikat zobozdravnikov Slovenije	Reprezentativen v poklicu zobozdravnik/zobozdravnica.
42	Sindikat vzdrževalcev slovenskih železnic	Reprezentativen v poklicu progar/progarka in tehnik/tehničar za signalnovarnostne naprave.
43	SINDIR - Sindikat direktorjev in ravnateljev Slovenije	Reprezentativen v poklicu vodstveni poklici v vzgoji in izobraževanju.
44	Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije	<p>Reprezentativna v dejavnostih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – igralnic – prekrivanja kovin s kovino – proizvodnje komunikacijskih naprav – proizvodnje merilnih, preizkuševalnih in navigacijskih instrumentov in naprav – trgovine na debelo s kovinskimi proizvodi, inštalacijskim materialom, napravami za ogrevanje – trgovine na drobno v specializiranih prodajalnah z avdio in video napravami – mestnega in primestnega kopenskega potniškega prometa – medkrajevnega in drugega cestnega potniškega prometa. <p>Reprezentativna v poklicih:</p> <ul style="list-style-type: none"> – krupje – voznik / voznica cisterne – voznik / voznica vlačilca.
45	Sindikat Združenje kabinskega osebja posadk letal Slovenije	Reprezentativen v poklicu stevard / stevardesa.

Vir: mddsz (2012, <http://www.mddsz.gov.si>).

Tabela 3: Najpogostejši vzroki oziroma stavkovne zahteve v obdobju 1992-2007

VZOK ZA STAVKE	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	SKU PAJ	Delež v %
Neizplačilo plač za 1 mesec nazaj	79	50	22	25	44	37	8	8	5	9	5		4	4	2	1	303	33,9
Neizplačilo plač za 2 meseca nazaj	22	18	15	27	24	18	9	4	3	3	7	6	5	3			164	18,3
Neizplačane plače za 3 mesece nazaj	1	2	7	18	14	8	5	4	2		2		3	3	1		70	7,8
Neizplačane plače za več kot 3 mesece		1	1	2	2	2		1				2					11	1,2
Nepravčasno izplačilo plač	33	12	21	3	6	5		1	1	1	1		1	2			87	9,7
Nizke plače, zahteva za povišanje plač	21	11	15	4	2	4	1			2							60	6,7
Neizplačilo plač po KP	17	4	2	4	6	6	1	3			1	2	1	1	3		51	5,7
Neizplačilo regresa za letni dopust	1	1	8	14	8	4	5		2	1			1	1			46	5,2
Zahteva za odstop vodstva	2	9	6	4	1	1	1		1								25	2,8
Nižje plače kot prejšnji mesec		1	5	6	5		1										18	2,0
drugo	17	11	5	5	4	3	3	2	5		3	1			1		60	6,70
SKUPAJ	193	120	107	112	116	88	34	23	19	16	19	11	15	14	7	1	895	100,0
																		0

VIR: Stojanovič (2008, neobjavljeno gradivo ZSSS)

Tabela 4: Število stavk RS v obdobju 1992-2007, organiziranih v ZSSS

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Skupaj
Sind. dejavnosti energetike	3																3
Fin. organizacij	1						1										2
gostinstva in turizma	1		1	1	3	4	1		1					2			15
Gradbenih dejavnosti	19	5	18	17	8	5	6	2	3	2	3		1	3			92
Kem., gumarske, nekovin. ind.	4	6			6	1	2	1								1	21
Kmetijstva in živilske industrije	2	1		2	3	2	1	2			1	1	1	1			17
Komunalnega in stanov.gospodar.	1			1													2
Kovinske in elektro industrije	84	58	55	44	49	40	6	8	6	7	8	2	3	3	4		337
Kulture			1	1													2
Lesarstva	31	26	9	8	14	10	4	4	3	2	1	1		1	1		115
Obrtnih delavcev		1	1	3	2		1	1	3		1	1					14
Prometa in zvez	4	3			1		2										10
Tekstilne in usnjarsko predelov ind.	40	17	20	28	29	26	10	3	3	3	4	6	9	6			204
Trgovine	1	2	2	5						1	1						12
Vzgojne,izo.,razis kovalnih dej.	1																1
Zdrav. in soc. skr.	1																1
Poklicnega gasilstva								1	1								2
Drugo		1		2	1								1				5
SKUPAJ	293	12	107	112	116	88	34	23	19	16	19	11	15	14	7	1	895

Vir: : Stojanovič (2008, neobjavljeno gradivo ZSSS)

Tabela 5: Število delavk in delavcev, udeleženi v stavkah v letih 1992-2007

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Sindikat dejavnosti energetike	10250															
Fin. organizacij	50						35									
gostinstva in turizma	26		250	283	25	31	135	36		18					48	
Gradbenih dejavnosti	4206	418	2576	6746	1503	535	480	83	264	20	202		100	480		
Kemična, gumarske, nekovin. industrija	1270	2273			9000	124	210	129								21
Kmet. in živilske industrije	250	750		224	424	29	12	44			65	26	35	360		
Kom. in stanov. gospodarstva	400			15												
Kovinske in elektro industrije	36003	23564	12279	14218	12276	7529	239	958	705	1072	425	1020	94	251	880	
Kulture			250	220												
Lesarstva	5272	3396	1111	838	1632	1865	892	1374	180	196	128	350		250	180	
Obrtnih delavcev		33	14	519	34		15	52	228		200	40				
Prometa in zvez	176	544			85		188									
Tekstilne in usnjarsko predelov ind.	13334	4259	3667	4763	8405	5088	3626	407	511	411	794	1086	1170	1374		
Trgovine	200	210	93	258												
Vzgojne, izo., ra ziskovalnih	120										66					

