

PRAVICA DO STAVKE V VOJAŠKI ORGANIZACIJI** Stališča in pristopi v Evropski Uniji

Povzetek: Na Ustavnem sodišču Republike Slovenije je bila sprejeta zahteva za ustavno presojo glede prepovedi pravice do stavke za pripadnike Slovenske vojske. V večini držav članic Evropske unije je stavka kot pravica v vojski zaradi vprašanj učinkovitosti in alternativne lojalnosti prepovedana. Skozi analizo ugotavljamo, da trend vse večje podobnosti vojaškega in civilnega poklica zahteva tudi podobno regulacijo odnosov med vojsko in vojakom v zvezi z delom, kot velja v civilni družbi. Analiza pokaže, da imajo članice EU glede usklajevanja odnosov med vojsko in vojakom v zvezi z delom v osnovi tri različne pristope. Le eden med njimi vključuje tudi pravico do stavke, uspešno pa ga v praksi uveljavljajo štiri članice EU. Evropske institucije zagovarjajo koncept, po katerem je vojak 'državljan v uniformi' z istimi pravicami, kot jih uživajo ostali državljani. V zaključku odpiramo razpravo, ali ima zahteva za oceno ustavnosti v RS, glede na proučevane okoliščine možnosti za uspeh.

Ključni pojmi: stavka, vojaška organizacija, temeljne pravice in svoboščine, vojaški sindikat

Uvod

Prispevek je posledica napovedi ustavne presoje¹ v zvezi s prepovedjo pravice do stavke za vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe v Slovenski vojski (SV). Pravica do stavke je v Sloveniji ustavna kategorija, za pripadnike SV pa ureja uveljavljanje pravice do stavke Zakon o obrambi² (ZObr). S pobudo za začetek postopka pred Ustavnim sodiščem Republike Slovenije (US RS) vojaki izpodbijajo skladnost ZObr z Ustavo Republike Slovenije (Ustava RS), neskladnost pa predstavljajo kot objektivno neenakost pri

* Ljubo Štampar, doktorand na Fakulteti za družbene vede, Univerza v Ljubljani, zaposlen v Slovenski vojski.

** Izvirni znanstveni članek.

¹ Napoved je Ustavno sodišče Republike Slovenije prejelo 2. 12. 2013 pod številko U-I-298/13.

² Zakon o obrambi, 1. odstavek 99. člena, pravica do stavke: »(1) Vojaške osebe med opravljanjem vojaške službe nimajo pravice do stavke.«

uživanju pravic glede na druge uslužbenke v javnem sektorju. Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ki je osnova pravne arhitekture za spoštovanje temeljnih človekovih pravic, pravice do stavke ne omenja. Mednarodna organizacija dela (MOD; angl. International Labour Organization – ILO) svetuje splošno priznavanje pravice do stavke, pri čemer so lahko oborožene sile v določenih okoliščinah izjema. Zanima nas predvsem, kakšna bi lahko bila odločitev US RS. Stavka v vojski spada med manj raziskana področja, zato se nam postavljata vprašanji, ali gre pri stavki za pravico in zakaj se ta pravica vojakom omejuje. Zanima nas tudi, kakšne so zgodovinske izkušnje v zvezi s stavko v vojski. Stavka je z vidika teorij o sindikalni demokraciji protitež, s katero se v okviru kolektivnih dogovarjanj zagotavljajo pravični delovni pogoji. Ali je trend sprememb pri opravljanju vojaškega poklica takšen, da zahteva podobno regulacijo odnosov v smislu sindikalne demokracije tudi med vojakom in vojsko? Kakšne standarde v zvezi s sindikalno demokracijo v vojski postavljajo evropske institucije? Kateri standardi so za našo državo zavezujoči? Kakšne pristope glede uživanja te pravice uporabljajo za vojake države članice EU, v katerih veljajo podobni demokratični standardi kot v Sloveniji? V večini držav članic EU je stavka v vojski prepovedana. V nekaterih državah članicah EU, ki jih bomo predstavili tudi v tem prispevku, pa najdemo uspešno sobivanje popolne sindikalne svobode in vojaške organizacije. V prispevku bodo prikazane teorije o stavki, ki razlagajo bistvo stavke kot pravice. Prikazana bodo teoretska izhodišča posebnosti vojske in vojaškega poklica, ki vplivajo na omejevanje določenih pravic v vojski. Z analizo predpisov in priporočil bodo interpretirani standardi v EU, povzetek analize sodb pa nam bo podal informacije o tem, kakšna je praksa Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP; angl. European Court of Human Rights – ECHR) glede spoštovanja pravic v vojski. Analiza pristopov držav članic EU bo pokazala, kam v tem kontekstu spada naša država. V stičišču odgovorov na zastavljena vprašanja bo odprta pot k razpravi, ali obstaja možnost za uspešnost ustavne presoje glede pravice do stavke v SV.

Teorije o stavki

S stavko se ukvarjajo tako ekonomisti kot sociologi, proučevanja z različnih zornih kotov pa so prinesla tudi različna teoretska izhodišča. John H. Hicks³ je že v tridesetih letih prejšnjega stoletja ugotovil, da stavke nastajajo zaradi neuspešnih pogajanj med delavci in delodajalci, njegovo izhodišče razlage pa so bile plače. Warner je v svojem delu *The Social System of the Modern Factory* (1947) stavko predstavil kot sredstvo za uravnoteženje moči med delavcem in delodajalcem (Etzioni, 1958: 303–324). Ross (v

³ V štiridesetih letih prejšnjega stoletja vpliven britanski ekonomist.

Cramton in Tracy, 1992: 1–3) je v letu 1948 podal alternativno razlago stavk in menil, da sta gonilo sindikalnih voditeljev k organizaciji stavke lastni motiv in napredek sindikata. Orley in Johnson (1969) sta razvila model, ki temelji na Rossovi razlagi stavk. Zasnova sta nekooperativno teorijo, ki pravi, da bo do stavke prišlo, če bo prejeta plača izrazito manjša od pričakovane. Več tovrstnih pogledov na stavko so predstavili še Kennan (1980), Reder in Neumann (1980) ter Hayes (1984). »Krivdo« za stavko in s tem izgubo zaslužka ekonomski teoretiki z izjemo Olsona (1995 v Biggs, 2002) pripisujejo izključno delavcem. Olson pa je ugotovil, da stavka eskalira počasi kot posledica zaostrovanja odnosov predstavnikov dela in kapitala. Z vidika industrijske demokracije je stavka protiutež, s katero se v okviru kolektivnega dogovarjanja zagotovijo pravični delovni pogoji (Ben-Israel, 1997: 59). Utz (1987: 744) je mnenja, da obstajajo stavke *ultima ratio*⁴, ki jih je moč opravičiti tako z vidika naravnega prava, socialne etike kot pravnih norm, podpira pa jih tudi javno mnenje (Utz, 1987: 755). Ben-Israel (1997) trdi, da je stavka ena izmed temeljnih pravic in svoboščin iz spektra ekonomskih in socialnih pravic, pri čemer iz teh pravic izključi stavke s političnim motivom.

Mednarodna organizacija dela (MOD) in stavka v javnem sektorju

MOD je sprejela številne, za našo državo zavezujoče instrumente (konvencije in priporočila), v katerih uvršča pravico do stavke⁵ med človekove pravice in temeljne svoboščine. Zagovarja tudi stališče, da je treba v javnem sektorju zmanjšati število delavcev, ki so prikrajšani uživanja te pravice (Gernigon in drugi, 2000: 11). Vendar pa pri tem nacionalni državi prepušča odločitev, v kolikšnem obsegu konvencijska jamstva veljajo za oborožene sile in policijo. MOD prav tako ugotavlja, da z odvzemom pravice do stavke delavci izgubijo možnost do osnovne oblike pritiska za zaščito svojih socialnih in ekonomskih interesov, zato jim mora država zagotoviti ustrezno nadomestilo⁶ in omogočiti neodvisne arbitražne postopke (Gernigon in drugi, 2000: 23).

Stavka in vojska

V tradicionalni vojski si je težko zamisliti, da vojaki na bojnem polju zaradi stavke prekinajo bojevanje, saj bi s tem ogrozili ne le naloge same, temveč tudi lastna življenja. Posledično bi se prav tako postavilo vprašanje

⁴ To so stavke v »skrajni sili zaradi (1) nemogočih delovnih pogojev ali zaradi (2) očitnih socialnih krivic«. Stavko *ultimo ratio* je nemško zvezno delovno sodišče opredelilo kot možno obliko stavke tudi tam, kjer je sicer prepovedana, na primer v vojski (Warneck, 2008: 21).

⁵ MOD tukaj izključuje stavke, motivirane s političnimi cilji.

⁶ Ustrezno nadomestilo je po standardu MOD tisto, s katerim se strinjata obe strani.

vojaške avtoritete, discipline in alternativne lojalnosti ter s tem tudi vojaške učinkovitosti. S stavko delavec namreč zaustavi delovni proces z namenom, da vsili ali se upre zahtevi in izrazi svoje nestrinjanje. Tradicionalni koncept vojaškega poklica je nezdružljiv s stavko in sindikalnim organiziranjem vojakov. Po koncu hladne vojne pa se koncept vojske spreminja: naloge vojske niso več konvencionalne, vojak je javni uslužbenec, avtoriteta se umika konsenzu, vojaška ideologija je bolj družbeno reprezentativna. Stavka v javnem sektorju v obdobju miru predstavlja uravnoteženje modela kolektivnega dogovarjanja.

Posebnosti vojske

Posebnosti vojske izhajajo iz posebnosti njenega poslanstva, položaja v družbi in vojaškega etosa. Tradicionalno poslanstvo vojske z izhodiščem v družbeni pogodbi je obramba družbe in nacionalne države ter s tem zagotovitev njenega obstoja. Za vojsko so značilni hierarhija, linija poveljevanja in odgovornosti, opravljanje nalog po določenih pravilih (Garb, 2002: 35), pri čemer so pripadniki vojske mojstri pri uporabi nasilja (Toner, 1995: 23 v Furlan, 2012: 62), ki jih povezujejo skupno izobraževanje, skupna praksa in profesionalna etika (Abrahamsson v Jelušič, 1992: 145). Tradicionalni etos po Huntingtonu (1957: 73) odraža služenje državi, lojalnost⁷ vojski in ubogljivost. Po tradicionalnem konceptu, ki ga Moskos (1988) imenuje tudi institucionalni, se vojska razlikuje od civilne družbe, saj so vrednote vojske svojstvene in drugačne od etičnih norm, ki prevladujejo v družbi. Vojska je bila tradicionalno z vidika utilitarne teorije, ki daje pred posameznikom prednost splošnemu dobru, steber nacionalne obrambe, organiziran ločeno od druge družbe. Od učinkovitosti vojske je bil v določenih okoliščinah odvisen obstoj posamezne nacionalne države in s tem tudi družbe. Legalizacija sindikata in stavka sta po tem konceptu nepotrebni, saj država in vojska poskrbita za vse potrebe vojakov⁸ (Sabrosky, 1977: 55). Ideja sindikalizma in stavke je po tem konceptu z vidika vojske sama po sebi opozicijska, saj sindikat v osnovi nasprotuje nekaterim odločitvam, ki jih je sprejela struktura poveljevanja. Stavka po tem razumevanju spodbuja neposlušnost in spodkopava vojaško disciplino ter lojalnost, kar škoduje učinkovitosti vojske. Učinkovitost vojske je namreč njen imperativ, vsako zmanjšanje

⁷ Lojalnost vojski je čustvena usmerjenost in izraz psihološke vezi med vojakom in vojaško organizacijo, je razumevanje, sprejemanje in ponotranjanje vrednot vojaške organizacije, je identifikacija in internalizacija vojaka z vojaško službo. Lojalnost do vojaške organizacije je oslABLJENA že z zaznavo krivice in občutkom frustracije.

⁸ Tradicionalno je (jamstvo države za vojaški poklic) država poskrbela za vojaka in vse njegove potrebe v zvezi s hrano, nastanitvijo, oblačili in oskrbo družine, nudila je brezplačno izobraževanjem otrok, vojaki pa tudi niso plačevali davkov.

učinkovitosti pa predstavlja nesprejemljivo tveganje za državo in družbo (Sabrosky, 1977: 56).

Modernejši koncept z druge strani razume vojsko kot institucijo, ki se vključuje v dinamiko družbe ter zrcali družbeno strukturo in družbene vrednote, zato jo je treba obravnavati v družbenem kontekstu. Gre za koncepte konvergentnosti, civilianizacije, individualizacije in civilne integracije (Garb, 2009: 107) z razvojnimi trendi v smeri večje skladnosti družbe z vojsko. Po tem konceptu, ki ga Moskos (1988) imenuje poklicni, je vojska razumljena kot del družbe. Znotraj vojske se veliko pozornosti namenja družbenim vrednotam, družba pa od vojske pričakuje odprtost, povezanost ter spoštovanje družbenih pravil in vrednot. Ta modernejši koncept se imenuje tudi *državljan v uniformi* (nem. Staatsbürger in Uniform⁹) in ga zagovarjajo evropske institucije. Vojsko približuje civilni družbi in pomeni zagotavljanje enakih pravic vojakom, kot jih uživajo drugi državljani. V vojskah s tem konceptom lahko najdemo avtonomne reprezentante vojakov, ki smejo organizirati tudi stavke. Pristop pomeni zmanjševanje razlik med vojaško organizacijo in civilno družbo (Cortright, 1977 v Caforio, 2006: 16). Moskos (1988: 16) je predpostavil, da se institucionalne vojske postopoma spreminjajo v poklicne.

Na oblikovanje vojske z bolj ali manj poudarjenimi družbenimi ali vojaškimi vrednotami vpliva najbolj družba sama, pomembno vlogo pa imata tudi zgodovina in tradicija. Države, ki sledijo tradicionalnejšemu konceptu, zagovarjajo tezo, da je vojska lahko učinkovita le, če ima svojevrstne značilnosti, divergentne od druge družbe. Nasprotno pa države s konvergentnim konceptom vojske vidijo njeno učinkovitost le v povezanosti z družbo, njenimi pravicami in vrednotami.

Spremembe vojaškega poklica in stavka

Vojske so bile po koncu hladne vojne podvržene številnim reformam in spremembam, ki so bile v večini povezane z drugačnim zaznavanjem ogroženosti tako na nacionalni kot globalni ravni (Grizold, 2005: 179 v Bebler, 2005). S spremenjenim zaznavanjem ogrožanja se spreminjajo tudi vloga vojske, njene naloge in način organiziranja (Moskos, 1992: 4), s tem pa tudi delo vojaka. Tradicionalni koncept vojaškega poklica je skozi zgodovino spremljalo nekaj posebnosti: (1) zaveza (zaobljuba) vojaški profesiji, kar vključuje tudi odpoved posameznih individualnih pravic; (2) predanost poslanstvu nacionalne obrambe z namenom priprave za vojno in omejeno družbeno vlogo posameznika; (3) brezpogojna poslušnost, ki vključuje popolno politično nevtralnost ter izključenost iz določenih državljskih

⁹ Zaradi svoje zgodovine ga je začela zagovarjati nemška vojska.

in političnih pravic; (4) popolno zanesljivost in stalno razpoložljivost; (5) takojšnja odzivnost vojske in njenih pripadnikov, ki so instrument v rokah državne politike. Nove naloge vojske so vojaka prejšnjega stoletja v enaindvajsetem stoletju spremenile v bojevnika z nalogami menedžerja, diplomata, socialnega delavca in policista (Kümmel, 2006: 108 v Gareis in Klein, 2006), tradicionalni Huntingtonov (1957) model vojaške profesije z »neomejeno odgovornostjo¹⁰« in klasičnimi značilnostmi pa je v današnji vojaški sociologiji presežen (Grizold, 1998: 172). Od sodobnega individualista, ki želi maksimirati svoje koristi, ni pričakovati, da bo žrtvoval svoje zdravje ali celo življenje za domovino in ideale. Temu pritrjuje Kuhlman (1991: 126–127), ki ugotavlja, da se na zaposlitev v vojski gleda kot na vsako drugo delo, le v času opravljanja bojnih nalog pa je ta služba nekaj posebnega. Povečevanje obsega nalog na eni in zmanjševanje plačil vojakom na drugi strani prispevata k naraščanju napetosti med vojaki in njihovim delodajalcem. S tem pa narašča tudi potreba po regulaciji odnosa med delodajalcem in vojakom z vsemi elementi industrijske demokracije. Vojaški poklic ima v moderni družbi značilnosti delovanja trga delovne sile (Kopač v Bebler, 2005: 235–251). Konec neposrednega ogrožanja nacionalne teritorialne suverenosti je možno primerjati s pomanjkanjem stabilnega trga za podjetja, s tem pa so ogrožena delovna mesta. Pomembna za trg delovne sile sta ponudba in povpraševanje, pri čemer delavci s podobnimi znanji in sposobnostmi dobivajo podobne plače. Interese vojakov v zvezi s službami zastopa sindikat (Jelušič, 1997: 127) ali drug neodvisni reprezentant z možnostjo stavke kot uravnoteženja moči z vojsko ali državo pri kolektivnih pogajanjih. Model vojaške službe kot poklica, ki je primerljiv z drugimi, civilnimi poklici, daje prednost individualnim interesom in potrebam. V takšnih okoliščinah se pojavljajo potrebe po zastopanju vojaškega poklica v kolektivnih pogajanjih z vsemi možnostmi sindikalnega boja. Vojaški sindikat v kolektivnih pogajanjih kot protiutež nadmoči delodajalca potrebuje tudi možnost organiziranja stavke.

Stavke v vojski skozi zgodovino

Stavke v evropski vojaški zgodovini niso nekaj čisto neobičajnega ali popolno nasprotje vojaške kulture in etike. Ena izmed najbolj znanih stavk

¹⁰ »Neomejena odgovornost« je po Huntingtonu (1957) moralna dolžnost opravljanja svojih nalog, pri čemer se naloge izvedejo brez strahu in oklevanja, po potrebi pa se tvega tudi lastno življenje. Huntingtonov koncept vojaške profesije temelji na Durkheimovem funkcionalističnem pogledu na profesijo, kjer je poudarjal profesionalno etiko. Ta naj bi bila zagotovilo, da družba, ki vsebuje avtonomne profesije, ne pade pod doseženo raven odnosov, danih z družbeno pogodbo. Ključna retorika proučevanja profesije sta po Durkheimu altruizem in kolektivna usmerjenost članstva profesij namesto individualnosti in koristoljubja.

vojaškega osebja je bila organizirana v tradicionalno konservativnih oboroženih silah Združenega Kraljestva januarja 1919 v Wellingtonu, začela pa se je kot spontan protest z zahtevo po povojni demobilizaciji. Vojniki so želeli po nekajletni odsotnosti oditi na svoje domove, vodstvo vojske pa jih je še zadrževalo v vojašnicah. Kmalu je protest prerasel v stavko, ki se je hitro razširila po celotni vojski Združenega Kraljestva in se po nekaj mesecih končala z demobilizacijo (Rothstein, 1980). V istem obdobju, kmalu po končani prvi svetovni vojni, je bila stavka organizirana tudi v avstrijski vojski z željo po izboljšanju delovnih pogojev in ukinitvi zahteve po stalni razpoložljivosti (Bell, 1977). V šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je bil organiziran prvi val stavk in protestov nabornikov širom po Evropi.¹¹ Zahteve protestnikov in stavkajočih so bile usmerjene predvsem v spremembe pravil v zvezi z vojaško disciplino in ekonomskimi pogoji služenja vojaškega roka. Opozorilna stavka je bila nato v osemdesetih letih organizirana tudi v švedski vojski. Stavka skozi zgodovino stavk vojakov še ni bila nikoli izrabljena v politične namene ali uporabljena v času bojnih aktivnosti in ni nikoli ogrozila učinkovitosti vojske.

Stališča evropskih institucij¹² do neodvisnega zastopanja in kolektivnih akcij v vojski

Evropske institucije zagovarjajo postopnost¹³ pri zagotavljanju sindikalne svobode in z njo povezanih pravic za pripadnike vojaške organizacije. Svet Evrope je leta 1988 predstavil Resolucijo 903¹⁴, ki pripadnike vojske obravnava kot »državljanke v uniformi«, ki jim zaradi služenja državi ne morejo biti odvzete pravice, ki sicer pripadajo drugim državljanom. Od tega obdobja naprej spodbuja članice k vzpostavitvi oblike sindikalne demokracije v vojaški organizaciji.¹⁵

Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE) je s Kodeksom vedenja o politično-vojaških vidikih varnosti (1994) začela na

¹¹ Protesti so bili organizirani na Nizozemskem, v Belgiji in Nemčiji ter na Danskem. Protesti so bili zabeleženi tudi v Franciji, Italiji in Grčiji, vendar so imeli drugačen karakter od tistih v Belgiji in na Nizozemskem.

¹² Svet Evrope, Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi, Ženevski center za nadzor nad oboroženimi silami, ESČP, Evropska organizacija vojaških združenj.

¹³ Kot prvo želijo institucije doseči priznavanje neodvisnega reprezentanta za zastopanje vojakovih ekonomskih in socialnih interesov, nato priznavanje kolektivnih pogajanj in tudi možnost stavke z obveznimi predhodnimi mehanizmi pobota.

¹⁴ Z Resolucijo 903 je Svet Evrope pozval vse članice, da poklicnim pripadnikom vojske v normalnih razmerah v miru omogočijo uživanje istih pravic, kot jih imajo drugi državljanje.

¹⁵ V Priporočilu 1572 (2002) Sveta Evrope so pripadniki vojske »državljanje v uniformi«, ki naj uživajo iste pravice kot drugi državljanje, torej tudi pravico do sindikalnega združevanja, vključno s pravico do pogajanj v zvezi s plačili in pogoji zaposlovanja. Podobna retorika se najde tudi v Priporočilih 1742 (2006) in 2010 (4) Sveta Evrope.

institucionalnem nivoju uveljavljati koncept »državljana v uniformi« redno pa izvaja tudi številne druge aktivnosti¹⁶.

Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil¹⁷ je podal pobudo za vzpostavitev institucij varuhov človekovih pravic za oborožene sile¹⁸. Na tretji konferenci varuhov človekovih pravic za oborožene sile leta 2011 je bil pripravljen Beograjski memorandum¹⁹, v katerem so potrjeni standardi in najboljše prakse varovanja človekovih pravic v vojski, potrjen pa je tudi koncept »državljana v uniformi«.

Stališče ESČP glede kršitev pravice izvajanja sindikalnih aktivnosti vojakom se skozi zgodovino spreminja. V vseh primerih obravnave kršenja pravic iz vsebin sindikalne svobode v vojski je sodišče skozi zgodovino upoštevalo posebnosti vojske in vojaško hierarhijo. Hkrati pa je skozi zgodovino²⁰ postalo vse bolj skeptično do utemeljitev²¹, s katerimi nacionalne države razlagajo omejitve sindikalne svobode in sindikalnih aktivnosti v vojski (Leigh, 2006: 3)²².

Stališče Evropske organizacije vojaških združenj (EUROMIL)²³ glede stavke je, da bi bilo treba v vojaški organizaciji omejiti ali prepovedati pravico do stavk, ki so organizirane zaradi političnih razlogov²⁴.

Vsa navedena stališča evropskih institucij so izdana v obliki priporočil ali resolucij, ki za našo državo niso zavezujoča.

¹⁶ OVSE je organizirala nekaj mednarodnih forumov na to temo, v letu 2007 pa je izdala tudi priročnik o temeljnih pravicah in svoboščinah za pripadnike vojske.

¹⁷ Geneva centre for the Democratic Control of Armed Forces – DCAF.

¹⁸ Ombuds-Institutions for the Armed Forces – OIAF.

¹⁹ Belgrade memorandum, *Protecting Human Rights Of Armed Forces Personnel: Old And New Challenges*.

²⁰ ESČP zastopa stališče, da: (1) morajo biti vse omejitve, ki jih država nalaga pri uživanju temeljnih pravic in svoboščin vojakom, podprte s koncizno oblikovano zakonodajo, slednja pa mora biti javno dostopna; (2) zakonodaja ne more vsebovati diskrecijskih pravic za omejitve temeljnih pravic in svoboščin, v nasprotnem pa morajo vsebovati mehanizme za zaščito pred zlorabo diskrecijske pravice; (3) je vojak državljan v uniformi in mora uživati vse pravice, ki jih uživajo drugi državljanji, z nujnimi omejitvami, ki jih prinaša vojaška služba.

²¹ Analizirane sodbe ESČP kažejo, da se pristop sodišča glede omejitev sindikalne svobode v vojski spreminja (Engel proti Nizozemski 1976, Klass proti Nemčiji 1978, Rekvényi proti Madžarski 1999, Păstorul Cel Bun proti Bolgariji 2013). V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je bilo dovolj, če je bila omejitev temeljnih pravic in svoboščin za vojake predpisana v zakonu, medtem ko novejšje sodbe usmerjajo države članice, da ponovno revidirajo zakonodajo in ugotovijo, ali so omejitve še vedno nujne

²² Sodišče več ne upošteva omejitev »v imenu nacionalne varnosti«, temveč morajo biti omejitve natančno obrazložene in utemeljene (Rowe, 2006).

²³ EUROMIL je bila ustanovljena z namenom zastopanja človekovih pravic, temeljnih svoboščin in poklicnih interesov vojaškega osebja v Evropi.

²⁴ EUROMIL je mnenja, da lahko vojaški sindikati v kolektivnih pogajanjih dosežejo napredek tudi brez stavke.

Odnos do stavke v vojskah držav članic EU

Pravica do stavke za vojake je v državah članicah EU neposredno povezana s sindikalno svobodo, kljub tej pa je stavka v večini držav članic EU v vojski prepovedana. Države članice EU imajo nekaj različnih pristopov glede sindikalnega organiziranja in stavke v vojski. Vsak izmed pristopov na svoj način rešuje vprašanja zagotavljanja vojaške discipline, lojalnosti vojski, zunanjega vpliva in politične nevtralnosti. Pristopi pa sledijo bodisi tradicionalnejšemu ali modernejšemu konceptu vojske.

Pristopi držav članic EU do stavke v vojski

V članicah EU so bili identificirani trije pristopi glede uveljavljanja sindikalnih pravic v vojaški organizaciji (Štampar, 2014). Prvi pristop je tradicionalno paternalističen s funkcijo jamstva države in vojske skozi strukturo vodenja in poveljevanja za celovito oskrbo podrejenih, ki se je razvil v manj liberalno usmerjenih pluralističnih oblikah civilno-vojaških odnosov. Celovita oskrba je po tem pristopu predpogoj za operativno učinkovitost vojske in s tem izvedbo naloge. Vojak v tem pristopu ni delavec v tradicionalnem smislu, ker se z vstopom v vojsko zavezuje brezpogojni poslušnosti in predanosti, z zaobljubo pa se odpoveduje posameznim individualnim pravicam ter sprejema popolno politično nevtralnost in izključenost iz določenih političnih in državljskih pravic. V tem pristopu je za vojsko prepovedan sindikat z vsemi oblikami sindikalnih pritiskov,²⁵ s predpostavko, da vojak v okviru opravljanja dela nima drugih potreb, ki so že zajete v celoviti oskrbi vojske. Legitimiranje odsotnosti sindikalne svobode in pravice do stavke za vojake v teh državah članicah EU (Francija, Združeno Kraljestvo, Italija, Grčija, Ciper, Malta) pa temelji tudi na konformistični predpostavki o destruktivni unikatnosti vojaške organizacije in zanikanju lojalnosti vojski v primeru sindikalne svobode in možnosti organiziranja stavke. Te države vidijo kot edini možen način reševanja problematike v zvezi z opravljanjem dela po poti vodenja in poveljevanja²⁶. Postkomunistične države brez reprezentanta vojakov in možnosti do stavke (Romunija, Litva, Latvija, Estonija, Slovaška, Poljska, Češka, Hrvaška) so oblikovale model civilno-vojaških

²⁵ Grčija omejuje vojakom sindikalno svobodo v ustavi, Hrvaška, Češka Republika, Francija, Italija, Litva, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Španija in Združeno Kraljestvo pa v zakonu.

²⁶ Kljub temu pa vojakom države priznavajo številna nadomestila za opravljanje vojaškega poklica. Študije, ki analizirajo nadomestila za opravljanje vojaške službe, ugotavljajo, da vojakom države zaradi posebnosti opravljanja dela najpogosteje priznavajo olajšave pri zdravstvenem zavarovanju in plačevanju davščin ter ugodnejše možnosti za upokožitev (Grefer, 2008). Podatki ameriške študije kažejo (CBO, 2007), da kar 50% vseh prejemkov ameriških in britanskih vojakov predstavljajo nadomestila za opravljanje vojaške službe.

odnosov pod vplivom konservativne ideologije vojaških velesil²⁷, kjer vojska izvedbi naloge daje prednost pred pravicami posameznika²⁸. Litva, Latvija in Estonija so države, ki so z razpadom Sovjetske zveze postale neodvisne in po osamosvojitvi niso imele niti lastne vojske niti lastnega ministrstva za obrambo. V vseh treh državah je vsaka oblika neodvisnega zastopanja ali sindikalnih pritiskov (stavk) v vojski prepovedan

Drugi pristop je tako imenovan neavtonomni pristop, kjer država v vojski znotraj strukture vodenja in poveljevanja organizira mehanizem za zastopanje poklicnih interesov vojakov, prav tako brez pravice do stavke. Formalni položaj mehanizma se lahko podkrepi s pogojevanjem uporabe pred sprejetjem ali uvedbo kakršne koli spremembe v zvezi s poklicnimi interesi vojakov. Podobnost med vsemi na tak način organiziranimi mehanizmi zastopanja v vojskah držav članic EU je njihova odvisnost od vojske, razlike pa se kažejo v stopnji avtonomije in vsebini zastopanja. Vojaška organizacija je v tem pristopu divergentna z družbo, vendar so pritiski po legalizaciji neodvisnega reprezentanta pripeljali do takšne oblike zastopanja. Tudi takšen način zastopanja ne pozna pravice do stavke, najdemo pa ga v Franciji, Italiji in na Malti. V tem pristopu izstopa Francija²⁹, kjer velja v civilnem sektorju pravica do stavke v vsakem trenutku in zaradi vsakega vprašanja (Stanojević, 1996: 174). Podoben pristop glede zastopanja poklicnih interesov vojakov je institucionaliziran tudi v Italiji³⁰. Zastopanju skozi linijo poveljevanja se očita predvsem pomanjkanje kredibilnosti in legitimnosti pri zastopanju interesov pripadnikov vojaške organizacije zaradi dejstva, da so vsebine dogovarjanja vsiljene po liniji poveljevanja. Vojaki pa tudi

²⁷ ZDA, Združenega Kraljestva in Francije.

²⁸ V tem pristopu izstopa Združeno Kraljestvo, ker je vsaka oblika zastopanja ali dogovarjanja v zvezi z delom v vojski prepovedana. Edini mehanizem za svetovanje glede plač in delovnih pogojev, ki opravlja tudi vlogo arbitra, je telo za oblikovanje priporočil o vojaških plačah (angl. Armed Forces' Pay Review Body – AFPRB), na odločitve tega pa vojaki nimajo vpliva. Občutek deprivilegiraniosti ter razkorak med zahtevami vojske in vojakov potrjuje izvedena anketa, v kateri je več kot polovica britanskih vojakov izrazila potrebo po neodvisnem zastopanju njihovih socialnih in ekonomskih interesov z vsemi možnostmi sindikalnih akcij. Kljub prepovedi pa v britanski vojski deluje združenje, ki meni, da sta jim pravica do neodvisnega reprezentanta in pravica do stavke odvzeti neupravičeno ter so že podali zahteve po reprezentantu izven strukture poveljevanja za zastopanje njihovih interesov v zvezi z delom. Neupravičenost odvzema te pravice je bila v javnosti utemeljena z učinkovitostjo delovanja danske vojske, s katero so vojaki sodelovali na misijah (Danska ima legaliziran vojaški sindikat, vojaki pa lahko tudi stavkajo – kljub temu ni bila manj učinkovita od vojske Združenega Kraljestva).

²⁹ Francija ima formaliziran način v obliki visokega vojaškega sveta (fra. Conseil Supérieur de la Fonction Militaire). Svet omogoča sodelovanje v razpravah o delovnih pogojih, je pa le posvetovalnega značaja in ima vgrajene številne mehanizme cenzure in samocenzure, ki preprečujejo uveljavljanje pritiskov na vojaško hierarhijo, zato določena statusna vprašanja ostajajo stalno odprta. Posledično je združenje ADEFDROMIL (fra. Association de défense des droits des militaires) v odprtem pismu predsednika Francije pozvalo k spoštovanju Resolucije 903 Parlamentarne skupščine Sveta Evrope.

³⁰ Tako kot v Franciji tudi v Italiji vojaška združenja pozivajo poveljniško strukturo v vojski in vlado, da legalizirata neodvisno reprezentacijo interesov vojakov.

nimajo možnosti pritiska na samovoljne odločitve predstavnikov vojske pri nasprotujočih si interesih glede plač in delovnih pogojev. Tudi v večini teh držav uživajo vojaki številne ugodnosti zaradi opravljanja vojaškega poklica.

Tretji, avtonomni pristop predvideva priznavanje individualne pravice do združevanja in sindikalnega organiziranja ter kolektivne pravice do kolektivnih dogovarjanj in kolektivnih akcij iz sistema industrijske demokracije v vojaški organizaciji ter se realizira v obliki neodvisnega reprezentanta. Ta pristop ima predvsem konvergentne značilnosti vojske, saj pozna nekaj različic, ki se razlikujejo glede na način organiziranja (sindikati, združenja), avtonomijo reprezentanta, vsebino in nivo kolektivnega dogovarjanja, njihovo povezovanje na nacionalni in globalni ravni ter način ustvarjanja pravice do kolektivnih akcij (stavk) v vojaški organizaciji. Možnosti zunanjega vpliva na vojaško organizacijo se v avtonomnem pristopu v nekaterih državah rešujejo z omejitvijo članstva na pripadnike vojaške organizacije in prepovedjo vključevanja v druge sindikate ali sindikalne federacije (Irska), vprašanje lojalnosti vojaški organizaciji pa se rešuje s prepovedjo stavkovnih aktivnosti, demonstracij in kolektivnih pritožb³¹. V tem pristopu najdemo dve obliki zastopanja: (1) zastopanje prek združenja imajo organizirano Irska, Poljska, Češka, Slovaška, Portugalska, Španija, Romunija in Nemčija. Irska, Slovaška, Portugalska, Španija in Nemčija so dovolile svojim združenjem, da sodelujejo v eni izmed oblik socialnega dialoga ter se z delodajalcem dogovarjajo o plačilu in delovnih pogojih, nimajo pa pravice do stavke; (2) zastopanje vojakov prek vojaškega sindikata so v svoji zakonodaji opredelile Švedska, Danska, Finska, Nemčija, Belgija, Nizozemska, Luksemburg, Avstrija, Slovenija in Madžarska, torej države s konvergentno vojaško organizacijo. Pravica do stavke je med državami članicami EU legalizirana v švedski, nizozemski, finski in danski vojski, zato lahko trdimo, da je tam vojaški poklic konvergenten z drugimi poklici v družbi. V drugih državah članicah EU je stavka v vojski močno omejena ali prepovedana.

Države članice EU z legalizirano stavko v vojski

Švedska

Švedska vojska je glede pravice do zastopanja in stavke zelo konvergentna z družbo. Stavka je v švedski vojski dovoljena že iz sedemdesetih let prejšnjega stoletja, pri čemer za vojake veljajo enaki predpisi kot za javni sektor, kjer je prepovedana le politična stavka. Pravico do stavke na Švedskem ureja kot eno izmed temeljnih pravic in svoboščin Ustava (2.17. člen): »Vsak sindikat ... ima pravico do (industrijske akcije) stavke ...« Pravila, ki urejajo uresničevanje pravice do stavke, izhajajo iz sporazuma o pogajanjih med

³¹ Izjeme so Švedska, Nizozemska, Danska in Luksemburg.

socialnimi partnerji iz leta 1938 in so temelj novejšim predpisom. Zakon o soodločanju (Medbestämmandelagen, MBL, 1976: 580) ureja posvetovanje in participacijo delavcev ter predstavlja glavni predpis za sistem kolektivnih pogajanj. Zakon o varnosti zaposlitve (Lag om Anställningsskydd, LAS, 1982: 80) je temeljni zakon na švedskem trgu dela, ki varuje pravice zaposlenih pred zlorabo delodajalca. Tretji pomemben predpis za delavce je Zakon o delovnih pogojih (šved. Arbetsmiljöverket). Navedeni švedski predpisi predvidevajo pravico do stavke le v času, ko potekajo kolektivna pogajanja. V času veljavnosti kolektivnih pogodb stavka ni dovoljena. Za javni sektor in vojaško organizacijo veljajo posebni mehanizmi obvezne mediacije pred stavko.

Nizozemska

V Kraljevini Nizozemski imajo sprejeti mednarodni dokumenti skladno z ustavo³² takojšen učinek v nacionalnem pravnem redu. V nizozemski vojski veljajo glede stavke ista pravila kot za javne uslužbence, stavka pa spada med temeljne pravice³³ in svoboščine. Do leta 1980 je bila za javne uslužbence stavka prepovedana in obravnavana kot kaznivo dejanje. V letu 1986 je bila v sodbi Vrhovnega sodišča Nizozemske na podlagi Evropske socialne listine³⁴ (6/4. člen) formalno priznana pravica do stavke. Nizozemska je tudi podpisnica drugih instrumentov, ki potrjujejo pravico do stavke³⁵ v javnem sektorju. Splošno pravilo glede stavke za javni sektor je, da imajo vsi pravico do stavke, vendar jo lahko sodišče zaradi ogrožanja javne ali nacionalne varnosti prepove. Načeloma pa tudi za vojake velja, da stavka za daljše obdobje ni dovoljena. Dodati je treba tudi, da vsi nizozemski vojaški sindikati favorizirajo mehanizme pobota in mediacije pred stavko.

Danska

Pravico do stavke v danski vojski je treba pogledati skozi prizmo industrijskih razmerij na Danskem. S svojo dolgoletno demokratično tradicijo je Danska kot ena izmed prvih držav institucionalizirala sistem kolektivnih pogajanj (v »Septembrskem kompromisu« iz leta 1899 je vzpostavila glavne stebre sistema). Za tako imenovani »danski model« so značilni visoka stopnja sindikaliziranosti, institucionalizacija industrijskih konfliktov ter uveljavljanje vzorca sodelovanja in spodbujanja industrijskega miru in stabilnosti. Danska zakonodaja je minimalen regulator odnosov med delavcem in delodajalcem, najpomembnejši zakon na nacionalni ravni pa je Zakon o

³² Ustava, 93. in 94. člen.

³³ Supreme Court HR 30 May 1986 (NS/FNV), NJ 1986, 688 § 3.2.

³⁴ Nizozemska je ratificirala Evropsko socialno listino leta 1980, ta pa je imela takojšen učinek skozi 93. in 94. člen nizozemske ustave.

³⁵ Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Konvencija št. 87 (MOD - ILO).

konsolidaciji (Funktionærloven, 81, z dne 3. 2. 2009), ki postavlja okvir za pogajanja o delovnih pogojih. Temeljna predpostavka »danskega modela« je obligacija miru, ki prepoveduje stavko, dokler niso izkoriščeni vsi instrumenti pogajanj, pomiritve, mediacije in arbitraže, ki rešujejo konflikte že na najnižji ravni. Prav tako je Danska tudi ena izmed redkih držav, kjer delodajalec do delavca za čas stavke nima obveznosti v zvezi z izplačili plače. Plačo za čas stavke izplačujejo sindikati. Osnovna vprašanja na trgu dela, kot so plače, delovni čas, delovni pogoji in pravica do stavke, urejajo neposredni dogovori med delavcem in delodajalcem. V duhu »danskega modela« so urejene tudi pravice do kolektivnih pogajanj in stavke v danski vojski. Načeloma imajo vsi pripadniki vojaške organizacije pravico do stavke, vendar pa ta pravica spada v okvir dogovarjanj med delodajalcem in vojaškimi sindikati. V danski vojski prevladujejo trije vojaški sindikati (organizirani po činih), le sindikata vojakov in podčastnikov pa imata v pogodbi z delodajalcem predvideno stavko kot obliko sindikalnega pritiska. Tudi tretji, sindikat častnikov, načrtuje vključitev pravice do stavke za danske častnike v novo kolektivno pogodbo.

Finska

Pravica do stavke v finski zakonodaji ni posebej definirana, je pa zajeta v pravici do združevanja in sindikalnega organiziranja (Ustava 13. 2). Pravni okvir za kolektivno pogajanje in kolektivne akcije predstavlja na Finskem Zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1946, pri čemer Delovno sodišče (fin. Työtuomioistuin) nadzira izvajanje kolektivnih pogodb in posreduje pri morebitnih sporih. Obveznost miru glede kolektivnih akcij ne velja za vsebine, ki niso zajete v kolektivni pogodbi (Zakon o mediaciji v delovnih sporih, Mediation in Labour Disputes – 42/1962). Pravica do stavke je v finski vojski zajeta v pogodbah dobro strukturiranega socialnega dialoga med vojsko in vojaškimi sindikati. Za organiziranje stavke kot oblike sindikalnega pritiska mora biti zagotovljeno načelo sorazmernosti³⁶. Za organiziranje stavke v finski vojski morajo biti izpolnjeni nekateri pogoji: (1) kolektivna pogodba ni več veljavna, (2) pri pogajanjih za novo kolektivno pogodbo so nastopile okoliščine, ki dovoljujejo stavko, (3) izrabljene so bile vse možnosti za pomiritev, mediator pa ni uporabil mehanizma preložitve stavke. Politične stavke so prepovedane tako v vojski kot drugod v javnem sektorju.

Ureditev pravice do stavke za slovenske vojake

Slovenska vojska je glede neodvisnega zastopanja organizirana konvergentno z drugo družbo, vojaški sindikati so dovoljeni in avtonomni, vendar

³⁶ *Problematika je tako velika in pereča, da je ni mogoče rešiti drugače kot s stavko.*

brez možnosti organiziranja kolektivnih akcij³⁷. Vojaški poklic je v Sloveniji konvergenten z drugimi poklici v državi, uvrščen med poklice javnega sektorja,³⁸ v področnih predpisih pa so vojakom naložene predvsem obveznosti, odgovornosti in omejitve, ki za druge javne uslužbence ne veljajo³⁹. Država v materialnem smislu vojakom ne nudi večjih ugodnosti kot veljajo drugod v javnem sektorju⁴⁰. Kolektivna pogodba za vojake je ista, kot je v veljavi za javni sektor. Pri kolektivnih pogajanjih z državo vojaški sindikati zaradi majhnosti v primerjavi z drugimi sindikati v javnem sektorju nimajo enakih pogajalskih možnosti. Socialni dialog med vojsko in vojaškimi sindikati v naši državi ne spada med dobro strukturirane⁴¹ v primerjavi z drugimi članicami EU, vsebinsko in časovno pa ni formaliziran. Stavka je v obrambnem resorju močno omejena, vojakom pa prepovedana. Osnovni pravni vir, ki v Sloveniji določa pravico do stavke, je Ustava RS, ki v 77. členu določa, da imajo delavci pravico do stavke⁴². Na podlagi ustavne ureditve je mogoče sklepati, da je bil sprejet ustavni koncept, po katerem je stavka ena izmed temeljnih pravic in svoboščin. 77. člen Ustave RS tudi opredeljuje, da se lahko pravica do stavke, upoštevajoč vrsto in naravo dejavnosti, z zakonom omeji, če to zahteva javna korist. Ustavni ureditvi sledi tudi Zakon o javnih uslužbencih (ZJU), ki določa, da imajo javni uslužbenci pravico do stavke, vendar lahko to pravico podrobneje opredeli ali omeji le poseben zakon, ki je opredeljen v 19. členu ZJU. Zakon o stavki vsebuje nekatere določbe, ki se nanašajo na stavko v dejavnostih posebnega družbenega pomena (javnih službah), določenih z zakonom, ali na posameznih delih v teh dejavnostih, določenih s kolektivno pogodbo, v državni upravi in vojski⁴³. Stavka je za

³⁷ Vojaki dobivajo minimalno nadomestilo za omejitev pravice do stavke, nesorazmerno z višino odvzetih prejemkov in v neskladju s priporočili MOD (1996). Sorazmernost nadomestila po tem priporočilu potrjujeta obe vpleteni strani.

³⁸ Za vojake veljajo glede plač isti predpisi kot za javni sektor, posebne zahteve pri opravljanju vojaškega poklica pa niso nagrajene.

³⁹ Kljub vse večjim zahtevam do vojakov smo pri nas priča postopnemu zmanjševanju jamstva države in s tem degradaciji vojaškega poklica. S prehodom na nov plačni sistem so vojaki po izračunih vojaških sindikatov izgubili 19 % plače iz naslova posebnosti dela in načina življenja pri opravljanju vojaškega poklica.

⁴⁰ Vojaki so celo na slabšem v primerjavi z drugim javnim sektorjem. Zakon postavlja vojake v plačno skupino C4 (13/2. člen ZSPJS), kjer se delovna mesta uvrščajo v plačne razrede z vladno uredbo in ni možnosti za pogajanja.

⁴¹ Med države z dobro strukturiranim dialogom med vojsko in reprezentanti vojakov je EUROMIL med državami članicami EU uvrstila skandinavske države, Belgijo, Nizozemsko, Luksemburg, Nemčijo, Avstrijo in Madžarsko.

⁴² 77. člen Ustave RS sicer ni umeščen v II. poglavje, poimenovano "Človekove pravice in temeljne svoboščine", temveč v III. poglavje, poimenovano "Gospodarska in socialna razmerja". Vendar pa je glede na vsebino in namen navedene določbe tudi pravica do sindikalne svobode človekova pravica, ki jo varuje Ustava RS in v katero je dopustno posegati samo pod pogoji, ki so z njo določeni.

⁴³ Delavci v teh dejavnostih morajo v času stavke zagotavljati minimum delovnega procesa, ki je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov, ter zagotavljati varnost ljudi in premoženja (Zakon o stavki).

vojaške osebe urejena tudi v ZObr, ki je pripadnikom obrambnega sektorja zelo omejil pravico do stavke in jo uniformiranim pripadnikom SV tudi odvzel⁴⁴.

Sklep

Stavko lahko razumemo kot eno izmed temeljnih pravic in svoboščin iz spektra ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, hkrati pa stavka tudi v vojski predstavlja protiutež nadmočni poziciji vojaške organizacije in države v okviru kolektivnega dogovarjanja za pravične delovne pogoje vojakov. V postmodernem obdobju so se zaradi sprememb varnostnega okolja spremenile tudi vloge in naloge vojske, analogno pa se je spremenil tudi vojaški poklic. Profesionalizacija vojske, nastop vojaškega poklica na trgu delovne sile, izginjanje jamstva države za vojaški poklic in uvrstitve vojaške službe med poklice v javnem sektorju so tiste spremembe, ki zahtevajo podobno regulacijo odnosov v zvezi z delom, kot jih poznamo v drugih javnih službah. Tam poklicne interese zastopa sindikat z različnimi možnostmi sindikalnega pritiska, tudi stavko. V postmodernem obdobju temelji nacionalna varnost na konceptu kolektivne obrambe in kolektivne varnosti, zato pravica do stavke v vojski ne more predstavljati povečane grožnje družbi. Pravica do stavke pomeni le uravnoveženje superiornega položaja vojaške organizacije v kolektivnih pogajanjih in omogoča doseganje pravičnih delovnih pogojev. Vprašanje lojalnosti⁴⁵ vojski se seveda ne more rešiti s prepovedjo pravice do stavke. Uporaba stavke pa je le pot za doseganje ciljev, ki jim vojak daje prednost pred matično organizacijo ter jih skozi proces socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj ni mogel poenotiti z vojsko ali državo. Evropske institucije, ki se ukvarjajo s temeljnimi pravicami in svoboščinami, prikimavajo konvergentnemu konceptu »državljana v uniformi«, ki za vojake predvideva uživanje temeljnih pravic in svoboščin, kot jih uživajo drugi državljani. Države članice EU, ki ohranjajo tradicionalni pogled na vojaški poklic, se srečujejo s konflikti med vojsko in njenimi pripadniki zaradi plačil in delovnih pogojev. Prihaja namreč do velikega razkoraka med tradicionalnimi zahtevami vojske do vojakov in dejansko stopnjo jamstva države za vojaški poklic. Problematiko v zvezi z določanjem

⁴⁴ Pravico do stavke imajo le tisti delavci v obrambnem resorju, ki upravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, vendar morajo skladno z 99. člena ZObr zagotoviti minimalni delovni proces, nemoteno opravljanje vojaških zadev in nemoteno opravljanje zadev civilne obrambe. Tako vojaške osebe kot drugi delavci na obrambnem področju nimajo pravice do stavke, če grozi povečana nevarnost napada na državo ali ob neposredni vojni nevarnosti oziroma če je razglašeno izredno ali vojno stanje, in sicer toliko časa, dokler tako stanje ni odpravljeno. Prepoved stavke velja tudi za druge razmere, če sta ogroženi varnost in obramba države ter take razmere ugotovi vlada (Zakon o obrambi).

⁴⁵ S stavko se v teoriji neposredno izkazuje nasprotovanje lastni organizaciji, kar se v tradicionalnem smislu razume kot lojalnost konkurenčni avtoriteti (Sabrosky, 1977).

ekonomskih pogojev zaposlitve te države do neke meje rešujejo s posebnimi kolektivnimi pogodbami za vojake⁴⁶ ali z bolj ali manj neodvisnimi arbitražnimi telesi.

Uspešno delovanje vojaških sindikatov in legalizirana pravica do stavke v vojskah nekaterih držav članic EU sta dokaz, da je bojazen glede zmanjšanja vojaške učinkovitosti ali povečanja nacionalne ogroženosti zaradi uživanja te pravice odveč. Stavka v vojski skozi zgodovino ni bila nikoli izrabljena v politične namene ali uporabljena v času bojnih aktivnosti in ni nikoli ogrozila učinkovitosti vojske. Države članice EU, ki imajo legalizirano pravico do stavke v vojski, imajo vzpostavljene tudi obvezne mehanizme mediacije in pobota ali možnost preložitve stavke. V Sloveniji ni posebnega jamstva države za vojaški poklic v tradicionalnem smislu – vojaški poklic spada med poklice javnega sektorja. Stavko vojaki zahtevajo kot pravico iz spektra pravic, ki pripada tudi drugim državljanom. Pravi razlogi za to zahtevo pa tičijo v nakopičenih težavah v zvezi s plačami in delovnimi pogoji, slabo strukturiranim socialnem dialogu med vojsko in sindikati ter nemoči sindikatov zaradi majhnosti v kolektivnih pogajanjih z državo, kar vojake potiska na socialni rob. Zdi se, da zahteva po zagotavljanju pravice do stavke predstavlja za slovenske vojake nekakšen *ultima ratio*. MOD je izdala številne mednarodne, za našo državo zavezujoče instrumente, ki varujejo pravico do stavke tudi v javnem sektorju, vendar je ureditev uveljavljanja te pravice za pripadnike vojaške organizacije prepuščena nacionalni državi. US RS se je pri odločanju v podobnih primerih (US RS, št. U-I-193/93-17, US RS, št. U-I-136/97) sklicevalo na ratificirane mednarodne pogodbe (MOD) in zavrnilo nekatere zahteve za ustavno presojo prepovedi ustvarjanja pravice do stavke⁴⁷. Če bo US RS sledilo dosedanji praksi in upoštevalo le za državo zavezujoče listine, bo zahteva po uveljavitvi pravice do stavke za vojake zavrjnena. Če pa bo US RS sledilo priporočilom in praksi evropskih institucij ter natančno proučilo ureditev vojaškega poklica v naši državi, bo pravica do stavke realnost tudi za slovenske vojake. Seveda z uvedenimi obveznimi mehanizmi pobota ali mediacije pred stavko in s časovnimi omejitvami ali možnostmi preložitve stavke, kot jih v praksi uporabljajo države članice EU z uveljavljeno pravico do stavke v vojski.

LITERATURA

Bebler, Anton (2005): Civil – Military Relations and Democratic Control of the armed forces in Slovenia. V Bebler, Anton, urednik (2005): Sodobno vojaštvo in družba. Ljubljana: Založba FDV.

⁴⁶ Tipičen primer je Irska (*Public service stability agreement, Appendix 2: Defence Sector Collective Agreement*).

⁴⁷ *Policistom in veterinarjem*.

- Bell, E. Raymond (1977): *Military Unions and Military Effectiveness: Austria as a case study, 1920–1934*, v Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki (1977): *Military Unions: U. S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Ben-Israel, Ruth (1997): *Reasons for Legal Protection of a Right to Strike* London: Macmillan.
- Biggs, Michael (2002): *Strikes as Sequences of interaction*. *Social Science History* 26: 3 (fall 2002).
- Bredow Von, Wilfried (2000): *Demokratie und Streitkräfte*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Caforio, Giuseppe, urednik (2007): *Social Sciences and the Military, An interdisciplinary overview*, London, New York: Routledge Publisher.
- Caforio, Giuseppe (2006): *Der Soldatenberuf in Europa und Nordamerika*. V Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul, urednika (2006): *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Callaghan, Jean M., Franz Kernic (2003): *The Military profession – Institution versus Occupation*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz (2003): *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
- Cazes, Sandrine, Sameer, Khatriwada, Miguel Malo (2012): *Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda*, ILO Cataloguing in Publication Data.
- CBO, Congress Of The United States, Congressional Budget Office (2007): *Evaluating Military Compensation: CBO Study*. Dostopno preko: <https://www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/ftpdocs/82xx/doc8271/06-29-compensation.pdf>. 2. 4. 2014
- Centre for Democratic Control of Armed Forces, Ombudsman Institutions of Armed Forces (2011): *Protecting the Human Rights of Armed Forces personnel: Old and New Challenges*.
- Cirkulære om overenskomst for Akademikere i staten (2011): *Kolektivna pogodba Centrale Akademikov (Akademikernes Centralorganisation AC)*, Danska 2011. Dostopno preko http://www.ac.dk/media/250393/ok11_stat_faelles_akademisk_ok_m_bogmaerk.pdf 22. 9. 2013.
- Cortright, David, Max Watts (1991): *Left Face, Soldier Unions and Resistance Movements in Modern Armies*, Greenwood Press.
- Cramton, Peter C., Tracy Joseph S. (1992): *Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data*. *American Economic Review*, 82, 100–121.
- Dahrendorf, Ralf (1957): *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*. Stuttgart: Enke.
- Dorsemont, Filip, Jaspers Teun, Hoek Aukje van (2007): *Cross-Border Collective Actions in Europe: A Legal Challenge* Antwerp: Intersentia.
- Dörfner, Dierken, Angelika (2006): *Befehl – Gehorsam – Mitmenschlichkeit*. V Hagen vom Ulrich, urednik: *Armee in der Demokratie: Zum Verhältnis von zivilen und militärischen Prinzipien*. Berlin VS Verlag.
- Elbe, Martin (2006): *Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis*. V Gareis, Sven Bernhard in Klein, Paul, urednika (2006): *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.

- Etzioni, Amit Ai (1958): *Industrial Sociology: Study of Economic Organizations*.
- Evropsko sodišče za človekove pravice (2013): Sodba: Case Of Sindicatul "Păstorul Cel Bun" V. Romania, Freedom Of Association Application no. 2330/09. Dostopno preko <http://sim.law.uu.nl/SIM/CaseLaw/Hof.nsf/0ad4f5ba6f6a119bc125668f004c455e/a8f57be223bc0e60c12579960054a37f?OpenDocument> 13. 9. 2013.
- Evropsko sodišče za človekove pravice (1976): Sodba Case Of Engel And Others v. The Netherlands, Application no. 5100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72. Dostopno preko [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57479#{itemid:\[»001-57479«\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57479#{itemid:[»001-57479«]}) 11. 10. 2013.
- Evropsko sodišče za človekove pravice (1978): Sodba: Case Of Klass And Others v. Germany, 5029/71, Dostopno preko [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57510#{itemid:\[»001-57510«\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57510#{itemid:[»001-57510«]}) 7. 5. 2013.
- Evropsko sodišče za človekove pravice (1999): Sodba: Rekvényi v. Hungary Application no. 25390/94. Dostopno preko [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58262#{itemid:\[»001-58262«\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58262#{itemid:[»001-58262«]}) 14. 6. 2013.
- Euromil (2007): *Challenges Of European Soldiers In The Field The Human Factor In Modern Military Missions*, Dostopno preko http://www.euromil.org/images/Publications/brochureworkshop_paris2007.pdf zajeto 11. 5. 2013.
- Evropska Unija (2010): *Listina Evropske Unije o človekovih pravicah*. 2010/C 83/02.
- Flatau, Paul (2003): *Hicks's The Theory Of Wages: Its Place in the History of Neoclassical Distribution Theory*. *History of Economics Review*.
- Furlan, Branimir (2012): *Civilni nadzor in delovanje vojske*. FDV Ljubljana, Doktorska disertacija.
- Garb, Maja (2009): *Divergentno in konvergetno v odnosu med vojsko in družbo*. *Teorija in praksa*, letn. 46, št. 1/2 (jan.–apr. 2009), str. 105–125.
- Garb, Maja (2002): *Demobilizacija in reintegracija vojaškega osebja v razmerah sodobne družbene tranzicije*: doktorska disertacija, Ljubljana: FDV.
- Gareis Sven Bernhard in Klein Paul (2006): *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Gernigon, Bernard in Odero Alberto in Guido Horacio (2000): *Ilo Principles Concerning The Right To Strike*. ILO Geneva.
- Grefer, J. E. (2008): *Comparing Military and Civilian Compensation Packages*. Alexandria, Virginia: Mark Center Drive.
- Grizold, Anton (1999): *Evropska varnost*. Ljubljana: FDV.
- Grizold, Anton (2005): *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (2011): *Ansættelses - og kontraktformer i forsvaret*. Dostopno preko http://www.hod.dk/multimedia/Ans_ttel-ses_og_kontraktformer_i_forsvaret.pdf, 15. 9. 2013.
- Hicks, John (1932): *The theory of wages*. London: Macmillan.
- Irska (2013): *Public service stability agreement 2013–2016*. Dostopno preko [https://www.dit.ie/media/humanresources/documents/pensions/Public%20Service%20Stability%20Agreement%202013-2016%20\(The%20Haddington%20Road%20Agreement\).pdf](https://www.dit.ie/media/humanresources/documents/pensions/Public%20Service%20Stability%20Agreement%202013-2016%20(The%20Haddington%20Road%20Agreement).pdf), 1. 3. 2014.

- Jaspers, Teun (2004): *Nederlands stakingsrecht op een nieuw spoor?* Deventer: Kluwer.
- Jelušič, Ljubica (1992): *Civilno-vojaška razmerja v pluralistični družbi, Nastajanje slovenske državnost. Politološki dnevi Ankaran 1992*, Ljubljana, Slovensko politološko društvo, str. 327–343.
- Jelušič, Ljubica (1997): *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Založba FDV.
- Kopač, Erik (2005): *Teorija trga vojaške delovne sile*. V Bebler, Anton, urednik: *Sodobno vojaštvo in družba*. Ljubljana: Založba FDV.
- Kümmel, Gerhard (2004): *Militärische Aufträge und die Legitimationen der Streitkräfte*. v Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul urednika (2006): *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
- Mednarodna organizacija dela (1996): *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fourth (revised) edition*. Geneva.
- Ministry of Defence Finland (2007): *Act on the Defence Forces*, 2007/551.
- Ministry of Employment and the Economy (2012): *Finnish Labour Legislation and Industrial Relations*. Dostopno preko http://www.tem.fi/files/31813/Finnish_Labour_Legislation.pdf 22. 6. 2013.
- Organizacija Združenih Narodov, Generalna skupščina (1948): *Splošna deklaracija človekovih pravic*, sprejeta z Resolucijo 217 A.
- Organizacija Združenih Narodov, Generalna skupščina (1966): *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah*, sprejet na 16. decembra z resolucijo št. 2200 A (XXI).
- Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi (1994): *Kodeks vedenja o politično-vojaških vidikih varnosti (Code of Conduct on Politico-military Aspectsof Security)*.
- Orley, Ashenfelter in Johnson, George E. (1969): *Bargaining Theory, Trade Unions, and Industrial Strike Activity*. *American Economic Review*, Vol. 59, No. 1, pp. 35–49.
- Rothstein Andrew (1980): *The Soldiers Strikes of 1919*. Macmillan Press, London.
- Rowe, Peter (2006): *The Impact of Human Rights Law on Armed Forces*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- S rensen, Henning (2003): *The I/O Model: Institutions vs. Occupation*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz (2003): *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
- Sabrosky, A. Ned, urednik (1977): *Blue-Collar Soldiers?: Unionization and the U.S. Military*. Boudler: Westview Press.
- Stanojević, Miroslav (1996): *Socialno partnerstvo: Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*, Ljubljana: ČZP Enotnost.
- Svet Evrope CDDH(2012)016 (2012): *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*.
- Svet Evrope (1988): *Resolution 903 (1988) On The Right To Association For Members Of The Professional Staff Of The Armed Forces*.
- Svet Evrope (2002): *Priporočilo Parlamentarne Skupščine Sveta Evrope (Parliamentary Assembly, Recommendation 1572)*.

- Svet Evrope (2006): Recommendation 1742 (2006). Human rights of members of the armed forces.
- Svet Evrope (2010): Recommendation CM/Rec (2010) of the Committee of Ministers to member states on human rights of members of the armed forces.
- Štampar, Ljubo (2014): Primerjalna analiza sindikalnega organiziranja v vojskah držav EU. Doktorska disertacija. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Tilstra, Liesbeth (1994): Grenzen aan het stakingsrecht proefschrift. Deventer: Kluwer.
- The Constitution of Finland (1999) (731/1999, amendments up to 1112 / 2011 included).
- The Constitution of the Kingdom of the Netherlands (2008): Dostopno preko <http://www.government.nl/documents-and-publications/regulations/2012/10/18/the-constitution-of-the-kingdom-of-the-netherlands-2008.html> 22. 11. 2013.
- The Constitution of Sweden, dostopno na: (1974), <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/CONSTITUTION%20OF%20SWEDEN.pdf>, 22. 1 2014
- Ustava Republike Slovenije URS (Ur.l. RS, št. 33I/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004,68/2006, 47/2013, 47/2013, 47/2013, 47/2013).
- Ustavno sodišče RS (1994): Odločba US RS št.: U-I-193/93-17 z dne 7. 4. 1994.
- Ustavno sodišče RS (1999): Odločba US RS št.: U-I-193/93-17 z dne 13. 10. 1999.
- Ustavno sodišče RS (2012): Odločba US RS št.: U-I-249/10-27 z dne 15. 3. 2012.
- Ustavno sodišče RS (2013): Napoved ustavne presoje prejeta pod številko U-I-298/13 z dne 2. 12. 2013.
- Utz, Arthur F. (1987): Is the Right to Strike a Human Right? Washington University Law Repository, Q. 732.
- Van Ardenne - van der Hoeven Agnes (2002): Right to association for members of the professional staff of the armed forces, Dokument 9518/2002 Committee on Legal Affairs and Human Rights, Council of Europe.
- Valenzuela, J. Samuel (2001): Labor Movements and Political Systems: A Conceptual and Typological Analysis, Kellogg Institute.
- Warneck, Wiebke (2008): Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus: Ein vergleichender Überblick. Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS), Brüssel.
- Zakon o stavki ZStk (1991) (Ur. l. SFRJ, št. 23/1991, 22/1991).
- Zakon o javnih uslužbencih, ZJU-UPB3 (Ur. l. RS, št. 63/2007, 65/2008, 69/2008-ZTFI-A, 69/2008-ZZavar-E, 74/2009 Odl. US: U-I-136/07-13, 40/2012-ZUJF).
- Zakon o obrambi, ZOBr. (Ur. l. RS, št. 103/2004 UPB1.)
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. Uradni list RS, št.: 110/2006 - UPB 6.