

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

GREGOR MAROLT

Mentor: red. prof. dr. MIROSLAV STANOJEVIĆ

Primerjava modela industrijskih odnosov v Sloveniji
in na Danskem

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2005

KAZALO

1. UVOD	3
2.1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO OZADJE	5
2.2 DELODAJALCI.....	8
2.2.1 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE, KATERIH ČLANSTVO JE OBVEZNO.....	9
2.2.2 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE, KATERIH ČLANSTVO JE PROSTOVOLJNO.....	9
2.3 SINDIKATI.....	11
2.4 PARTICIPACIJA DELAVCEV	15
2.4.1 SVET DELAVCEV.....	16
2.4.2 PREDSTAVNIK DELAVCEV V NADZORNEM SVETU.....	17
2.4.3 DELAVSKI DIREKTOR	18
2.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA	18
2.6 TRIPARTIZEM	20
2.7 STAVKE	23
3. DANSKA	27
3.1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO OZADJE	27
3.2 DELODAJALCI.....	30
3.3 SINDIKATI.....	31
3.4 PARTICIPACIJA DELAVCEV	33
3.4.1 SINDIKALNI DELAVSKI ZASTOPNIKI.....	34
3.4.2 ODBORI ZA SODELOVANJE.....	34
3.4.3 MANJŠINSKO ZASTOPANJE V VODILNIH ORGANIH PODJETIJ.....	35
3.4.4. ODBOR ZA VARSTVO ZDRAVJA IN VARNOST PRI DELU.....	35
3.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA	35
3.6 TRIPARTIZEM	39
3.7 STAVKE	39
4. PRIMERJAVA	41
4.1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO OZADJE	41
4.2 DELODAJALCI.....	43
4.3 SINDIKATI.....	43
4.4 PARTICIPACIJA DELAVCEV	45
4.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA	46
4.6 TRIPARTIZEM	47
4.7 STAVKE	48
5. SKLEP	50
6. VIRI IN LITERATURA	53

1. UVOD

V svojem diplomskem delu želim prikazati trenutno situacijo na področju industrijskih odnosov v Sloveniji in na Danskem.

Poizkušal bom prikazati pozitivne in negativne posledice razvoja industrijskih odnosov, ter dokazati da so urejeni industrijski odnosi ena izmed najbolj racionalnih postopkov usklajevanja želja delojemalcev in delodajalcev in doseganja socialnega miru. Ta socialni mir pa je nujen za zagotavljanje zdravega gospodarstva in normalne gospodarske rasti, ki pelje v blaginjo.

Slovensko gospodarstvo je mlado, brez resne kapitalistične preteklosti in še brez trdno izoblikovane identitete. Vlada se ob tem srečuje z vprašanjem v katero smer se obrniti? Iti v liberalno ali v bolj socialno smer? Odgovor ni lahek, saj na vlado letijo absolutno nasprotni si pritiski z obeh strani, delodajalske in delojemalske. Dejstvo je, da smo iz prejšnjega družbenega sistema podedovali veliko socialnih pravic in pravice ki so jih zaposleni imeli jim jih je težko odvzeti. Na drugi strani se podjetja soočajo s pritiski globalizacije po konkurenčnosti, nižanju stroškov... Odgovor na to kam ob teh pritiskih iti nam delno lahko ponudi primerjava z Dansko, saj predstavlja idealen model »socialno tržnega gospodarstva«, poleg tega pa je to država, ki je v veliko stvareh tako z zgodovinskega vidika, kot po velikosti podobna Sloveniji. Je ena manjših držav Evropske unije in če ne upoštevamo nekaj nafte in zemeljskega plina, skoraj brez naravnih bogastev.

Pri razvoju industrijskih odnosov ima Slovenija zaradi svoje mladosti dokaj težavno nalogo, saj Danska svoje industrijske odnose oblikuje že skoraj 200 let. Prvo ustavo so sprejeli že leta 1849, to pa je čas ko se je v Sloveniji narodna zavest komaj prebujala.

Dansko sem izbral kot eno vodečih in hkrati majhnih ekonomij, ki je označena tudi kot »European tiger economy«. Gospodarstvo Danske je uspelo na modelu »know how« in to brez kakšnega posebnega dvigovanja prahu o gospodarskem čudežu. Poleg

tega nam danski model predstavlja idealno simbiozo kapitalističnega prostega trga in socialne države.

Ob gospodarskem uspehu so na trgu dela dosegli izboljšave brez večjih davčnih obremenitev pri dohodkih in brez večjih zmanjševanj socialnih pravic. Sistem socialne varnosti po katerem je država poznana omogoča nizko brezposelnost z relativno visokimi nadomestili in ugodnostmi za brezposelne.

Za primerjavo je zelo pomembno to, da je dansko gospodarstvo uspelo v svetovnem merilu. Z vstopom Slovenije v Evropsko unijo je nastopil čas, ko smo se za uspeh na skupnemu EU trgu prisiljeni začeti primerjati z višje razvitimi državami in ne več z manj razvitimi državami vzhodne in jugovzhodne Evrope. Preučitev sistema danskih industrijskih odnosov, bi nam lahko bilo v pomoč in nas močno približalo gospodarsko najbolj razvitim državam Evropske unije.

Diplomsko delo poleg uvoda in sklepa vsebuje še tri poglavja. V prvem in drugem delu sem opisal elemente industrijskih odnosov v obeh državah (politično in gospodarsko ozadje, sindikati, delodajalci, participacija delavcev, kolektivna pogajanja, tripartizem, industrijski konflikt). V tretjem delu pa poizkušam izpeljati primerjavo vseh teh elementov med obema državama.

2. SLOVENIJA

2.1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO OZADJE

Politična zgodovina Slovencev je zelo pestra. Začne se v 7. stoletju z ustanovitvijo kneževine Karantanije, ki je bila poleg sedanje države tudi edina samostojna politična tvorba v zgodovini Slovencev. Kasneje je bila Slovenija pod nadvlado drugih narodov, v 14. stoletju je postala del habsburške monarhije, po 1. svetovni vojni pa se je z drugimi južno-slovanskimi deželami povezala v Kraljevino Jugoslavijo. Leta 1943 je Slovenijo zasedanje protifašističnega AVNOJA v Jajcu vključilo kot samostojno republiko v novo jugoslovansko federacijo. Z gospodarskega vidika SFR Jugoslavija ni bila tipična predstavnica komunizma, saj se je že v zgodnjih letih obstoja oddaljila od sovjetskega modela komunizma, in ustvarila svoj model "realnega socializma". Lahko ga opišemo kot delno tržno regulirani model.

V obdobju povojne Jugoslavije je bila Slovenija gospodarsko daleč najbolj razvita med vsemi republikami bivše Jugoslavije in ostalimi socialističnimi državami srednje in vzhodne Evrope. "Slovenija, ki je imela manj kot 10% jugoslovanskega prebivalstva, je ustvarila skoraj petino jugoslovanskega BDP, četrtno celotnega izvoza in tretjino jugoslovanskega izvoza na zahodne trge" (Stanojević, 2001: 3). Njeno gospodarstvo se je najbolj izmed vseh gospodarstev ostalih republik opiralo na izvoz v zahodno in srednjo Evropo. Ta gospodarska menjava in kasnejše strateško ukrepanje sta Slovenijo po razpadu Jugoslavije zavarovali pred hitrim gospodarskim zlomom.

V obdobju druge polovice 80-ih let so pogoji za razpad Jugoslavije dozoreli. Nasprotja v državi so poizkušali reševati s centralizacijo odločanja in s prenosom pristojnosti na zvezno državo. Napetosti med razvitim severnim delom in nerazvitim južnim delom nekdanje države ter nacionalna nasprotja so postajala nevzdržna, krepiti pa se je začela tudi opozicija enostrankarski partijski strukturi. Leta 1990 je na plebiscitu z 88,2 odstotno podporo velika večina prebivalcev izbrala samostojnost, ki so jo slovesno razglasili 25. junija 1991.

Po letu 1991 je sledilo težko obdobje tranzicije. To je pomenilo prehod iz socialističnega v kapitalistični način gospodarjenja, oziroma v političnem in družbenem pogledu prehod iz enopartijskega sistema v večstrankarski parlamentarni sistem. Vse te spremembe so povezane s težavami z zakonodajo, gospodarsko preureditvijo države, preoblikovanjem družbene lastnine v privatno...

Stranke na Slovenskem so nastale že proti koncu 19. stoletja, delovale pa so v glavnem kot predstavnice dveh velikih blokov (liberalni in konzervativni) in enega manjšega (socialistični). Po 2. svetovni vojni so bile prepovedane, nadomestile so jih družbenopolitične organizacije z zvezo komunistov kot vodilno politično silo (glej Lukšič, 2001:37).

Po osamosvojitvi je volilni sistem proporcionalen, poslanci pa so voljeni v 90 članski državni zbor. Na prvih svobodnih volitvah leta 1990 je večino dobila tedanja demokratična opozicija DEMOS, ki je tudi sestavila prvo vlado. Zaradi specifično težke gospodarske situacije v začetku tranzicije in šibke kadrovske zasedbe, je leta 1992 razpadla že pred iztekom svojega mandata. Do predzadnjih volitev je bila najmočnejša parlamentarna stranka v Sloveniji Liberalna demokracija Slovenije, ki je na slovenskem političnem prizorišču vladala s polletno prekinitvijo dobrih 12 let. Na zadnjih volitvah leta 2004 je prišlo do političnega preobrata, saj je zmago slavila konzervativna »koalicija Slovenija«.

Danes je Slovenija po dohodku na prebivalca prva med bivšimi vzhodnoevropskimi socialističnimi državami. V teh dobrih desetih letih je po hudem začetnem šoku počasi prešla na tržno gospodarstvo, oblikovano po nemškem modelu. Skoraj v celoti je izvedla privatizacijo nekdanjih družbenih podjetij, uvedla je lastno valuto - slovenski tolar, solidne devizne rezerve, ter davčni sistem, ki je vse bolj usklajen z evropskim. V letu 2003 je dosegla 12,300 USD bruto domačega proizvoda na prebivalca in 5.7 odstotno letno inflacijo (glej www.stat.si). Ocene poslovnega tveganja jo že nekaj let postavljajo na mesto najmanj tvegane države med srednje in vzhodno evropskimi tranzicijskimi državami, nezaposlenost pa je v zadnjih letih padla pod povprečje evropske unije.

Tabela 2.1: Stopnja inflacije

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU (15)	4.0	3.4	2.8	2.8	2.4	1.7	1.3	1.2	1.9	2.2	2.1	2.0
Slovenija					9.9	8.3	7.9	6.1	8.9	8.6	7.5	5.7

Vir: Eurostat 2004

Začetni dvig inflacije je bil posledica liberalizacije cen in visokega fiskalnega deficita. Država iz proračuna ni bila več sposobna vzdrževati pričakovane ravni socialne oziroma ekonomske varnosti. Po letu 1996 se je inflacija vztrajno nižala, vendar je v letu 2003 še vedno nad evropskim povprečjem.

Tabela 2.2: Stopnja brezposelnosti

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU (15)	8.9	10.1	10.5	10.1	10.2	10.0	9.4	8.7	7.8	7.4	7.7	8.0
Slovenija					6.9	6.9	7.4	7.2	6.6	5.8	6.1	6.5

Vir: Eurostat 2004

Brezposelnost je v prvih letih prehodnega obdobja, ko je BDP padal, stalno rasla. Pričakovano je bilo da se bo delovna sila iz propadlih državnih podjetij zaposlila v privatnem sektorju, vendar novo nastala podjetja niso množično zaposlovala kot je bilo predvideno. Problem postane še bolj pereč od dejstvu, da velik delež težje zaposljivih brezposelnih preide med neaktivno prebivalstvo, tako se poveča vzdrževano prebivalstvo, kar še bolj obremenjuje državni proračun in davkoplačevalce.

Zaposlitvena struktura v Sloveniji je v procesu tranzicije in še vedno ni docela prestrukturirana, saj je v kmetijstvu še vedno zaposlenih 11.7% v industriji pa 36.6% zaposlenih (glej www.stat.si).

Tabela 2.3: Rast bruto domačega proizvoda, 1994 – 2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU (15)	2.7	2.4	1.6	2.5	2.9	2.9	3.5	1.6	1.0	0.7
Slovenija	5.3	4.1	3.8	4.4	3.7	5.9	4.1	2.9	2.9	2.1

Vir: Eurostat 2004

Slovenija je negativen trend rasti BDP-ja beležila že v letu 1989, še v času Jugoslavije pred osamosvojitvijo. Ta trend se je nadaljeval vse do leta 1994. V drugi polovici 90-tih je postala rast BDP-ja pozitivna. Podjetja so nadomestila izgubljene trge, se prestrukturirala, opremila z znanjem in tehnologijo, ter močno povečala izvoz predvsem na področje Evropske unije.

Proces prestrukturiranja gospodarstva ima za posledico sorazmerno veliko fluktuacijo delovne sile. Za Slovenijo je uspeh, da se kljub intenzivnemu prestrukturiranju delež anketne brezposelnosti giblje med 6% in 7% aktivnega prebivalstva in da ta delež ob sorazmerno nizki in padajoči letni rasti BDP-ja ne narašča (glej www.stat.si). To je posledica uspešnega prizadevanja države, ki spodbuja ustanavljanje manjših podjetij, ter prek Zavoda RS za zaposlovanje zagotavlja izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja. V okviru te politike država na različne načine investira v gospodarstvo, da bi ohranjala delovna mesta. Te aktivnosti so se v letu 1998 prvič začele izvajati ob podpori strukturnih skladov Evropske unije.

2.2 DELODAJALCI

V Sloveniji delodajalce predstavljajo dve vrsti organizacij, prve z obveznim članstvom in druge z prostovoljnim članstvom. Najprej sta bili ustanovljeni dve organizaciji (GZS in OZS), katerih članstvo je bilo za vse gospodarske subjekte obvezno. Kasneje izda Mednarodna organizacija dela (ILO) priporočilo, da bi bilo potrebno zagotoviti predstavljanje delodajalcev na prostovoljni osnovi. Na podlagi tega je Gospodarska zbornica leta 1994 ustanovila Združenje delodajalcev Slovenije, Obrtna zbornica pa Združenje OGISTTA (Združenje delodajalcev obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovine in avtoprevoznitva), ki se leta 1997 preimenuje v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti.

2.2.1 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE, KATERIH ČLANSTVO JE OBVEZNO

- **GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJA**

Ustanovljena je bila že pred 150 leti, modernizirana pa z zakonom leta 1992. Kljub vsem spremembam zbornica še vedno opravlja svoje prvotne naloge kot lobi in servis gospodarstva. Šteje 50.000 članov. Članstvo v zbornici je obvezno za vse gospodarske subjekte, razen za tiste ki delujejo na obrtni način.

Na začetku socialno - ekonomskega prehoda oziroma tranzicije v tržno gospodarstvo, je bila edina predstavnica delodajalskih interesov. Kmalu zatem se je od matične GZS odcepila OZS v kateri je članstvo prav tako obvezno (glej Stanojević, 2002:10).

Prostovoljno članstvo bi zmanjšalo odstotek vseh podjetij vključenih zbornico delodajalcev. Zmanjšala bi se reprezentativnost zbornice pred drugimi socialnim partnerji. S tem bi se oslabil potencialni položaj zbornice in zmanjšal bi se obseg nalog, ki jih izvaja v splošnem interesu članstva. Bolj kot izvršni organ bi zbornica postala svetovalni organ, saj bi se okrepila vloga na področju promocijskih in tržnih uslug, oslabela pa bi vloga na nacionalno pomembnih področjih.

- **OBRTNA ZBORNICA SLOVENIJE**

Združuje subjekte kateri svojo gospodarsko dejavnost opravljajo na obrtni način. Pogoji za opravljanje dejavnosti na obrtni način so zapisani v obrtnem zakonu. Ustanovljena je bila leta 1969 vendar je delovala še v okviru Gospodarske zbornice, po osamosvojitvi, pa se je preoblikovala v samostojno javno organizacijo.

Članstvo v obrtni zbornici je prav tako obvezno. Število subjektov je 60.000, od tega je dve tretjini samozaposlenih.

2.2.2 DELODAJALSKE ORGANIZACIJE, KATERIH ČLANSTVO JE PROSTOVOLJNO

- **ZDRUŽENJE DELODAJALCEV SLOVENIJE**

Ustanovljeno leta 1994 s strani GZS in združuje okoli 1500 organizacij oziroma delodajalcev. Ključna naloga združenja je zastopanje interesov delodajalcev pri

pogajanjih. Poleg udeležbe v ESS imenuje svoje predstavnike tudi v Državni svet RS, upravni odbor Zavoda za zaposlovanje, Nadzorni svet jamstvenega in preživninskega sklada, skupščino ZZZS, skupščino ZPIZ, svet RTV....

»Ima 1628 ustanovitvenih članov, ki po številu zaposlenih in prihodku predstavljajo večino v gospodarskih dejavnostih Slovenije (razen tistih, ki se izvajajo na obrtni način). Začetno število članstva se postopno zvišuje. Z zadnjo notranjo reorganizacijo v letu 2000 so oblikovali 12 sekcij, skladno s standardno klasifikacijo dejavnosti, ki pokrivajo posamezne dejavnosti z lastnimi panožnimi kolektivnimi pogodbami« (Stanojević, 2001:7).

Člani ZDS so gospodarske družbe, ki so vanj vstopile na prostovoljni bazi, ne glede na vrsto lastnine. Kapitalska moč presega 50% kapitalske moči v Sloveniji, medtem ko po številu zaposlenih močno presega 50% vseh zaposlenih v Sloveniji.

Glavne naloge ZDS, ki jih povzemam po predstavitvi na internetu (www.zds.si):

- zastopanje interesov delodajalcev na zakonodajnem področju
- izdelava strokovnih podlag za ugotavljanje in uveljavitev interesov delodajalcev pri usklajevanju in doseganju soglasja s socialnimi partnerji
- kolektivna pogajanja
- strokovno svetovanje glede izvajanja kolektivnih pogodb

ZDS svoje aktivnosti usklajuje in povezuje tudi z aktivnostmi mednarodnih institucij, kot npr. z Mednarodno organizacijo dela z birojem v Budimpešti in z Zvezo industrijskih in delodajalskih evropskih konfederacij - UNICE, s sedežem v Bruslju, katere član opazovalec je od 01.01.1999 dalje, nadalje z Mednarodno trgovinsko zbornico v Parizu (ICC) in raznimi institucijami Evropske unije.

- **ZDRUŽENJE DELODAJALCEV OBRTNIH DEJAVNOSTI SLOVENIJE**

V predlogu zakona o kolektivnih pogodbah bodo prostovoljne organizacije v celoti prevzele vlogo zastopnika delodajalcev. Obrtniki so v okviru OZS že leta 1994 ustanovili združenje OGIŠTTA, ki je združevalo delodajalce s področij obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovine in avtoprevoznništva in je delovalo na prostovoljni osnovi. V leti 1997 se je to združenje preimenovalo v ZDODS

(Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije). Sestavlja jo 4000 članov zbranih na prostovoljni osnovi.

»Sedanje štiri delodajalske organizacije se glede članstva prekrivajo. Tako so vsi člani ZDS hkrati obvezni član GZS, enako pa velja tudi za združenje delodajalcev obrtnih dejavnost Slovenije, katerega člani so hkrati tudi člani Obrtne zbornice Slovenije« (Stanojević, 2001:7).

Trenutno imajo pravico zastopanja v kolektivnih pogajanjih vse štiri organizacije od tega sta dve z obveznim članstvom. Članstvo je v njunih organizacijah obvezno, medtem ko ILO priporoča, da je članstvo v organizacijah, ki zastopajo delodajalce v kolektivnih pogajanjih prostovoljno. Tako bi izrecno pravico zastopanja delodajalcev dobila ZDS in ZDODS. Obema organizacijama se sedaj očita da sta v resnici samo institucionalni in politični privesek GZS in OZS.

Takojšnja razpustitev delodajalski organizacij z obveznim članstvom, bi lahko pripeljala do tega, da bi izgubili eno centralizirano delodajalsko organizacijo in tako kot npr. v Veliki Britaniji pridobili veliko število manjših zbornic.

Za prihodnost sindikati pričakujejo, da se bosta obe zbornici počasi popolnoma umaknili iz (tridelnega) socialnega dialoga, vendar realno tega ni mogoče pričakovati, vsaj tako ne kot to pričakujejo nekateri sindikati. Res je, da zakonodaja, ki se pripravlja obema zbornicama ne bo več dajala statusa pogajalcev o kolektivnih pogodbah. To pa še ne pomeni, da se bosta zbornici morali umakniti iz socialnega dialoga med vlado, delodajalci in sindikati. Tudi v Evropi je tako, da organizacije s podobnim sestavom kot naši zbornici enakopravno odločajo o splošnih pogojih gospodarjenja v državi in tudi o pripravi delovno pravne zakonodaje. Le ko bo ta zakonodaja urejena, bo tudi možno spodbijati ugotovitev, češ da se omenjeni zbornici nočeta odpovedati svoji politični prevladi in mestu v okviru socialnega dialoga. (Gaćeša, 2001)

2.3 SINDIKATI

Splošna opredelitev vloge sindikatov je, da zastopajo in ščitijo interese delavcev, ki za svoje delo prejemajo plačo. To zastopanje se ne omejuje samo na neposredno

zastopanje v podjetju, ampak pomeni družbeni vpliv na vsa področja življenja in dela, ki so pomembni za delavce in sindikalno članstvo.

Sindikati imajo dve temeljni vlogi. Prva je »varstvena«, torej varovanje posameznih delavcev pred nezakonitim in neustreznim ravnanjem delodajalca, druga pa je »urejevalna«, v okviru katere sindikati v organizacijah z menedžmentom sklepajo kolektivne pogodbe.

Sindikalsko gibanje na Slovenskem ima bogato tradicijo. Razvijati se je začelo istočasno kot sindikalno gibanje v Avstriji in je pred prvo svetovno vojno postalo del avstrijskega sindikalnega gibanja. Pojavili so se liberalni in krščanski, ter po prvi svetovni vojni še komunistični sindikati. Po drugi svetovni vojni je bil vzpostavljen sistem samoupravljanja. Sindikati in industrijski odnosi so bili definirani na popolnoma drugačen način kot jih definiramo danes. Obstajal je samo en sindikat oziroma zveza sindikatov. Način njegovega delovanja je bil dosti drugačen od tistega, kar poznamo danes. Glavna naloga je bila sodelovanje z vodstvom tovarne in tako s skupnimi močmi prebroditi morebitne krize. S svojo povezanostjo z vodstvom, so bila njegova dejanja, bolj kot v ščitenje delavskih interesov, usmerjena v ohranjanje legitimitete trenutnim političnim strukturam, ki so bili na oblasti. Sindikat je bil nekakšna podaljšana roka oblasti, oziroma vez med delavci in vladajočo politično elito. Res pa je tudi, da ni bilo neke velike potrebe po novih sindikatih, saj je v državi uradno vladal delavec in bil zato zelo zaščiten že s samo zakonodajo.

V osemdesetih letih je bil sindikat v konfliktih pogosto na strani podjetja. V vse splošni krizi gospodarstva in političnega sistema je do konca osemdesetih poizkušal s svojim vplivom ohranjati obstoječi družbeni sistem. Že v prejšnji ustavni ureditvi so imeli sindikati z zakonom določeno dolžnost sodelovati v postopku urejanja pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev, ter se vključiti v kolektivna pogajanja. Kljub temu se razvoj sindikatov in industrijskih odnosov kot jih poznamo danes formalno začne leta šele leta 1989 z uvedbo pogodbenih delovnih odnosov.

Sindikalsko prizorišče se je v začetku devetdesetih zelo fragmentiralo. Novo ustanovljene politične stranke so čutile potrebo po ustanovitvi svojih sindikatov, ki bi bili neobremenjeni s politično preteklostjo. Ob obstoječem sindikatu, ki je izhajal še iz

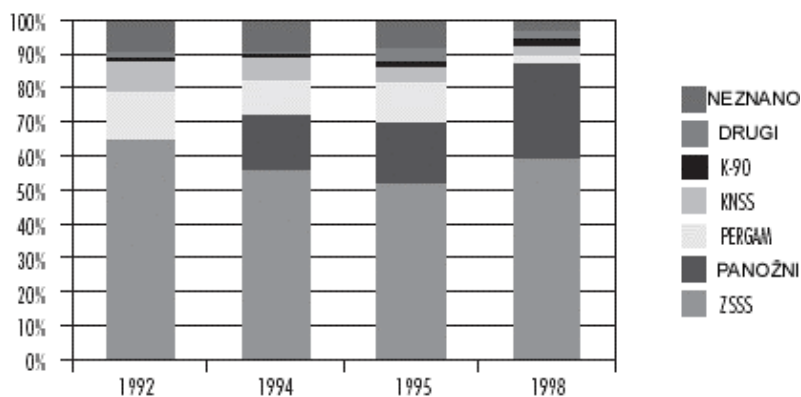
socialističnega sistema so delavcem ponudili alternativo. Ta je bila v tem nestabilnem obdobju za delavce nujna, saj jim obstoječi sindikat na nacionalni ravni ni ponudil dosti velike zaščite.

Zato je za prvo polovico devetdesetih let značilno ustanavljanje sindikatov, ki je bilo spodbujeno s strani novo nastalih političnih strank. Posledično so se sindikati cepili zlasti na dva močna pola. Prvi del sindikatov je izhajal iz socialistične, drugi del pa iz svobodne, tržne, politične ureditve. »V obdobju jugoslovanskega »realnega socializma«, so bili sindikati tako kot v drugih tovrstnih družbah nejasna združba vseh družbenih kategorij (delovnega ljudstva). Iz tovrstne splošne organizacije se sindikati na Slovenskem v devetdesetih letih spremenili v organizacijo, ki predstavlja delavce« (Stanojević, 2001:10).

Daleč največja sindikalna organizacija je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), ki izhaja iz bivšega komunističnega sindikata. Ustanovljena je bila leta 1990 in šteje cca. 300.000 članov. Sestavlja jo 21 sindikatov, ki so združeni v 4 skupine po gospodarskih panogah (industrijski sindikati, sindikati storitvenih dejavnosti, sindikati javnega sektorja, ter ostali sindikati). Poleg panožne delitve se delijo še na območne organizacije, ki izvajajo naloge ZSSS na območni oziroma regionalni ravni.

Poleg ZZZS-ja se je oblikovalo še pet reprezentativnih federacij oziroma konfederacij sindikatov: Leta 1990 Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije (KNSS – 169,000 članov), leta 1991 PERGAM (88,000 članov), Konfederacija 90 (K-90 – 40,000 članov), Alternativa in Solidarnost. Podatke o članstvu so sindikati navedli sami na svojih spletnih straneh na osnovi svojih podatkov.

Graf 2.3.1: Razporeditev članstva slovenskih sindikatov med letoma 1992 in 1998



Vir: Toš, N: SJM 1992, 1994, 1995, 1998; Stanojević & Omerzu 1994 v Stanojević, 2000:42

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

Stopnja sindikaliziranosti v Sloveniji od osamosvojitve dalje pada. Po raziskavi iz leta 1994 je bilo približno 60% aktivnega prebivalstva včlanjenega v sindikate. Štiri leta pozneje pa je stopnja sindikaliziranosti upadla na 42,8%. Leta 1994 je bilo od vseh zaposlenih organiziranih v sindikate 48,8% članov ZSSS, 12,5% PERGAM, 10,8% članov KNSS, K-90 pa je imela v primerjavi z prejšnjimi tremi federacijami sindikatov zanemarljivo majhno število članov (Stanojević in Omerzu, 1994).

Po javno-mnenjski raziskavi iz leta 1998 je članstvo v sindikatih v drugi polovici devetdesetih let znatno upadlo. Največji padec je bil v letu 1994, ko se je število sindikaliziranih zaposlenih znižalo za celih 10%. Do konca druge polovice devetdesetih let sta največ izgubili federaciji KNSS in PERGAM. ZSSS je ohranila delež članstva na približno enaki ravni kot v začetku devetdesetih. Največ pa so pridobili panožni sindikati, saj skupaj predstavljajo približno 40% vsega članstva, čeprav nobeden od teh sindikatov ne presega 4% vsega članstva. Zato lahko rečemo, da je današnje slovensko sindikalno prizorišče dokaj fragmentirano (Stanojević, 2000).

Dva nakazana pojava razkrivata protislovne trende na slovenskem sindikalnem prizorišču: Članstvo se je na eni strani koncentriralo v ZSSS, ki obvladuje približno polovico vsega članstva v sindikatih, na drugi strani pa zmanjševanje vpliva drugih dveh večjih sindikalnih federacij (PERGAM, KNSS) in fragmentacija množice manjših panožnih sindikatov. (Stanojević, 2000)

V devetdesetih letih se je v Sloveniji pritisk naraščajoče brezposelnosti na zaposlene večal, delovna mesta so postajala bolj negotova, socialne stiske zaposlenih so se povečevale. Sindikati naj bi glede na svojo vlogo te stiske zaposlenih omiljevali. Kljub

temu je opazen dokaj močan proces desindikalizacije zaposlenih. Proces se je ustavil šele z začetkom gospodarske rasti v državi.

Ta proces desindikalizacije je bil tudi posledica strukture sindikalnega članstva v komunizmu, kjer so sindikati predstavljali organizacijo, ki je predstavljala vse socialne kategorije in ne samo delavcev. Zato je normalno, da je sledil v začetku devetdesetih padec članstva.

V procesu desindikalizacije so iz sindikatov odhajali predvsem manj izobraženi, slabše plačani delavci, ki jih je tranzicija najbolj prizadela in v sindikatih niso videli nobene rešitve, ter na drugi strani nedelavske, visoko izobražene družbene skupine. V tržnih ekonomijah so ponavadi nedelavske družbene skupine slabše organizirane v sindikate, saj si poiščejo druge poti kako zaščititi svoje interese. S tem pojavom se je spremenila tudi izobrazbena struktura sindikalnega članstva. Jedro sindikalnega članstva so tako postali zaposleni s poklicno izobrazbo.

Tabela 2.3.2: Izobrazbena struktura v slovenskih sindikatih v letih 1989, 1992 in 1998

	1989	1992	1998
Osnovna šola	21,3	24,3	28,8
Poklicna šola	28,8	31,3	40,8
Srednja šola	31,6	29,6	22,5
Univerza	18,3	14,8	6,8

Vir: Toš, N.: SJM 1989, 1992, 1998: Statistični urad republike Slovenije

2.4 PARTICIPACIJA DELAVCEV

Participacija delavcev je v Sloveniji urejena na temelju 75. člena Ustave in na temelju Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju, sprejetem leta 1993, ki je delavskim kolektivom zagotovil pravico do sodelovanja pri odločanju v organizacijah. Do tega je prišlo na temelju ocen, da mora razvoju politične demokracije v Republiki Sloveniji slediti tudi razvoj industrijske demokracije, kjer je treba vsem zaposlenim zagotoviti možnost, da vplivajo na sprejemanje odločitev v organizacijah, kjer se opravlja delo.

Delavci lahko po slovenski zakonodaji sodelujejo pri upravljanju v podjetju na tri načine:

- Svet delavcev
- Sodelovanje delavcev v nadzornem svetu
- Delavski direktor

2.4.1 SVET DELAVCEV

Sveti delavcev se v Sloveniji najpogosteje ustanavljajo v nekdanjih velikih družbenih podjetjih, v katerih je negotovost ohranjanja delovnih mest zaposlenih največja, sindikalna organiziranost pa zelo dobra. V tovrstnih podjetjih so bili sveti delavcev ustanovljeni v tri četrtine primerov. Med drugimi podjetji, ki so bila lastninjena do leta 1996, je svet delavcev imela le četrtnina podjetij. Sveti delavcev so bili še redkeje ustanovljeni v javnih podjetjih (ena petina), v novih podjetjih pa jih skoraj ni bilo. (Stanojević v Možina, 1998:402)

Praviloma so organizirani le tam, kjer so organizirani tudi sindikati. To kaže na velikokrat nedorečeno in premalo pretehtano zakonodajo.

Ustanovitev sveta delavcev ni zakonsko obvezna, ampak prepuščena pobudi delavcev oz. sindikata v podjetju. Delavci oz. sindikati predlagajo ustanovitev in kandidate za člane sveta delavcev, vsi delavci v podjetju pa potem izvolijo člane. Svet delavcev volijo v organizacijah, kjer je zaposlenih več kot 20 delavcev. Kjer jih je zaposlenih manj, pa volijo delavskega zaupnika, z istimi pooblastili kot jih ima delavski svet.

Delavski svet lahko vpliva na sprejetje splošnih odločitev, ki so strateškega in systemskega pomena za organizacijo. To pomeni, da mora menedžment organizirati skupna posvetovanja in pridobiti soglasje. Gre za zadeve povezane zlasti z:

- statusom organizacije
- splošnim položajem zaposlenih v organizaciji
- najpomembnejšimi delovnimi razmerami in pogoji dela znotraj okvirov, ki so določeni s kolektivnimi pogodbami, katere podpisniki so reprezentativni sindikati
- izrabo letnega dopusta in počitniških zmogljivosti
- določanje normativov za nagrajevanje, ocenjevanje zaposlenih

Svet delavcev ni akter kolektivnih pogajanj in se ne ukvarja z organiziranjem stavk. Delavska predstavništva (sveti delavcev, delavski zaupniki) imajo v slovenski pravni ureditvi samo urejevalno funkcijo. Tu gre za tako imenovani dualni sistem delavskega predstavljanja, kjer poleg delavskih svetov delavce predstavljajo še sindikati.

V praksi so v 90. letih sveti delavcev in sindikati večinoma sodelovali in medsebojno usklajeno delovali. Ta pojav je bil pričakovan, saj so sindikati predlagali večino članov za člane svetov delavcev. Zato so bili običajno, ne pa tudi praviloma, člani svetov delavcev tudi člani sindikata. Sodelovanje oz. skupno obravnavanje lahko zajema vsa vprašanja, ki so povezana z ekonomskimi in socialnimi interesi zaposlenih.

Svet ministrov Evropske Unije je 22.9.1994 sprejel direktivo o ustanovitvi evropskih svetov delavcev (ESD). "Direktiva določa da morajo evropske multinacionalke določene velikosti ustanoviti evropski svet delavcev ali sprejeti postopek za informiranje in posvetovanje z zaposlenimi. Direktiva je rezultat prizadevanj za skupno evropsko socialno politiko. Za uresničevanje le te EU sprejema programe socialne akcije. Ti se nanašajo tudi na ukrepe na področju participacije in industrijske demokracije, ter krepitve socialnega dialoga med delodajalci in delavci na ravni EU". (Ekonomsko ogledalo 1/97)

Slovenski delavci pred vstopom Slovenije v EU še niso mogli postati polnopravni člani ESD, vendar so se kljub temu začeli udeleževati njihovih sej kot opazovalni člani. V pogodbi o ustanovitvi ESD multinacionalke Renault iz Francije je eno mesto v ESD določeno tudi za predstavnika delavcev podjetja Revoz d.d. Novo mesto. Tako se ta predstavnik delavcev udeležuje sestankov ESD te multinacionalke. To možnost imajo tudi predstavniki iz nekaterih drugih mednarodnih podjetij v Sloveniji (npr. Henkel iz Maribora).

2.4.2 PREDSTAVNIK DELAVCEV V NADZORNEM SVETU

Predstavnike delavcev v nadzorni svet predlaga in izvoli svet delavcev. Ti predstavniki so v NS v enakopravnem položaju z ostalimi člani NS. V družbah kjer svet delavcev ne obstaja, v NS ni mogoče imenovati delavskih predstavnikov.

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom in ne sme biti manjše od ene tretjine članov NS, v podjetjih z več kot tisoč zaposlenimi pa lahko seže tudi do polovice skupnega števila članov NS.

2.4.3 DELAVSKI DIREKTOR

Predpisi o delavski participaciji v Sloveniji uvajajo "delavskega direktorja". Namen je demokratizacija vodenja, ki temelji na zagotovitvi vpliva delavskih voljenih predstavništev na imenovanje enega izmed članov uprave delniške družbe.

Delavski direktor zastopa zaposlene v kadrovskih in socialnih zadevah v upravi družbe. Imenuje ga organ lastnikov (nadzorni svet) in sicer na predlog sveta delavcev. Delavski direktor je obvezen v družbah večjih od 500 zaposlenih, v manjših pa po dogovoru med delavci in upravo. Z drugimi člani uprave je solidarno odgovoren za učinkovito vodenje, delovno pa je podrejen predsedniku uprave.

V podjetju je pomembno razlikovati funkciji delavskega direktorja in kadrovnika, ki morata biti personalno ločeni. Kadrovník je zastopnik dela in kapitala, ter upravlja s človeškimi viri podjetja izključno v njegovo korist. Na drugi strani pa je v upravi podjetja delavski direktor, ki na kadrovskem in socialnem področju zastopa interese delavcev. (Gjerkeš, 2002).

2.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA

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

Sistem kolektivnih pogajanj je v Sloveniji visoko centraliziran. Pogajanja potekajo med predstavniki delodajalcev na eni strani in predstavniki sindikatov na drugi strani. Delodajalce za področje gospodarstva zastopa GZS, OZS, ZDS, ZDODS. Za področje negospodarstva pa delodajalce zastopa vlada.

»V Sloveniji je sistem kolektivnih pogajanj inkluziven. To pomeni, da je praktično celotna delovno aktivna populacija pokrita z določili kolektivnih pogodb, vsaj z najnižjimi standardi, ki so definirani v splošnih pogodbah« (Stanojević, 2001:9). Članstvo v GZS in OZS je obvezno. Obe organizaciji kot predstavnika delodajalcev sodelujeta pri kolektivnih pogajanjih, zato so podjetja dolžna spoštovati dogovore, ki jih ti dve organizaciji sprejmeta.

Kolektivne pogodbe imajo naslednjo strukturo:

- Dve splošni kolektivni pogodbi ki veljata za gospodarstvo in negospodarstvo. Pri pogodbi za gospodarstvo delodajalsko stran zastopajo delodajalske organizacije (GZS, OZS, ZDS, ZDODS), pri pogodbi za negospodarstvo pa delodajalsko stran zastopa vlada. Delavsko stran v obeh primerih zastopa ustrezen sindikat oz. konfederacija. Obe pogodbi veljata za vse zaposlene ne glede na članstvo v sindikatu in za vse delodajalce.
- Panožne kolektivne pogodbe. Sklepajo jih sindikati in združenja delodajalcev na ravni gospodarskih panog.
- Podjetniške kolektivne pogodbe. Sklepajo jih podjetniški sindikati z upravo oz. lastniki podjetja.

Vzporedno z splošnimi kolektivnimi pogodbami socialni akterji v Ekonomsko – socialnem svetu (ESS) oblikujejo tudi dohodkovno (plačno) politiko. Sklepi dohodkovne politike so se dostikrat prenašali na splošne kolektivne pogodbe in kasneje na panožne kolektivne pogodbe. ZSSS je bila nato zelo naklonjena ideji o ukinitvi splošnih kolektivnih pogodb. Nasprotovali so ji vsi manjši sindikati, ki v ESS nimajo svojega predstavnika in bi s tem izgubili možnost vplivanja na dohodkovno politiko na makro ravni.

Lahko rečemo, da se teme ESS-ja in kolektivnih pogajanj precej ločijo. Še več tripartitni socialno dialog je koristno spodbujal kolektivna pogajanja in kolektivno sporazumevanje v organizacijah.

»Podatki, ki se nanašajo na drugo polovico devetdesetih let, kažejo, da je relativno centraliziran sistem kolektivnih pogajanj v tem obdobju deloval kot bolj ali manj učinkovit instrument dohodkovne politike«. (Stanojević, 2001:9)

2.6 TRIPARTIZEM

Zametki tripartitnega oblikovanja socialnega sporazuma so se pokazali že v letu 1990, ko je bil ustanovljen svet za zaposlovanje. V okviru njega so že takrat razpravljali sindikati, GZS in ministrstvo za delo, vendar vlada takrat njihovih sklepov še ni upoštevala. Je pa svet za zaposlovanje dal pobudo za ustanovitev modernega tripartitnega telesa po priporočilih Mednarodne organizacije dela (ILO).

Ker je bilo potrebno tripartitne odnose postaviti na trše temelje, so socialni partnerji leta 1994 uveljavili tripartitni socialni dialog v okviru Ekonomsko socialnega sveta, ki je postal najvišji organ socialnega dialoga v Sloveniji. Odnosi med vlado, sindikati in delodajalci so imeli v post-komunističnem prehodnem obdobju stabilizacijsko vlogo.

»Način nastanka te standardne tripartitne institucije je bil nenavaden. Njeno oblikovanje je bilo rezultat politične menjave, ki je bila osredotočena na konsenzualno sprejetje dohodkovne politike za leto 1994« (Lukšič v Stanojevič, 2001:7).

Vsi trije partnerji v Ekonomsko socialnem svetu (vlada, predstavniki delodajalcev in predstavniki sindikatov) so podpisali sporazum o vzajemnem medsebojnem priznavanju in izrazili pripravljenost, da se o ekonomsko-socialnih vprašanjih (strateški cilji pri usmerjanju razvoja ekonomskih in socialnih razmerij glede zaposlovanja, davkov, plač, socialne varnosti, pravne varnosti) dogovarjajo skupaj, svoje sklepe pa nato posredujejo vladi. Skupaj oblikujejo npr. plačno politiko v državi, sprejemajo socialne sporazume in vplivajo na vsebine zakonov, ki so vitalnega pomena za vse družbene sloje zlasti na področju socialnega razvoja.

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
- soupravljanje delavce
- sindikalne pravice in svoboščine

Ker so ESS oblikovali po priporočilu ILO, ima svet tripartitno sestavo in šteje 15 članov. Po pet članov imajo predstavniki za vlade, sindikatov in delodajalcev, vsak pa ima svojega namestnika. Sodelovanje sindikatov v Ekonomsko socialnem svetu opredeljuje zakon o reprezentativnosti sindikatov. ESS vodi predsednik, ki ga predlaga eden od partnerjev za dobo enega leta. Mandati predsednika se potem menjavajo med tremi partnerji po sistemu rotacije.

Odločitve sprejemajo soglasno pri čemer ima vsak partner en glas. Če o neki zadevi ni konsenza ne morejo sprejeti skupnega stališča, kot npr. v sedemletnem obdobju od 1996 do 2003 ko zaradi neenotnih stališč ni bilo sprejetega socialnega sporazuma.

S tako, moderno sestavo se izognemo pomanjkljivostim ESS prve generacije (npr. v Italiji ali Franciji), v katerem ni predstavnikov vlade, vključujejo pa poleg delodajalcev in sindikatov še predstavnike drugih interesnih skupin. Tako lahko ESS postane forum za splošne razprave o družbenem razvoju. Slovenski ESS ima poleg svetovalne, še pogajalsko funkcijo. Ustanovljen je z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev v Sloveniji. Sklepi ESS se posredujejo v odločanje vladi in državnemu zboru. Vlada in državni zbor se lahko ne strinjata z odločitvami ESS. Posledično lahko vlada še vedno sprejema enostranske odločitve brez ustaljene razprave in konsenza v ESS. Zato sindikati predlagajo sodelovanje v postopku sprejemanja zakonov, ki so v njihovi pristojnosti z možnostjo predlaganja uzakonitve sporazumov in dogovorov. »S tem ESS ne bi prevzel vloge politikov, saj se ne more zgoditi, da bi bili upoštevani delni interesi, sindikatov ali delodajalcev, v nasprotju z voljo vlade ali parlamentarne večine. V ekonomsko-socialnem svetu namreč velja načelo konsenza, kar pomeni, da pri njegovih odločitvah enakopravno sodeluje tudi vlada.« (Gačéša, 2002)

Po desetih letih delovanja ESS v Sloveniji so se na lokalni ravni začeli ustanavljati regijski ekonomsko-socialni sveti (RESS), ki združujejo predstavnike sindikatov, predstavnike občin, predstavnike območnih enot GZS, obrtne zbornice, združenja slovenskih delodajalcev in lokalnih izpostav zavodov za zaposlovanje. Prizadevajo si za socialno sporazumevanje in uresničevanje socialnega sporazuma ekonomsko-socialnega sveta Slovenije v posamezni regiji, spremljajo uresničevanje sindikalnih pravic in svoboščin, dejavni so na področju problematike zaposlovanja in delovnih razmerij, ter na področju socialnih pravic in pravic iz obveznega zavarovanja. Skratka, partnersko si prizadevajo za razvoj celotne regije, pa tudi širšega območja. Ob tem je treba poudariti, da je vsa struktura RESS enako kot struktura ESS na državni ravni.

Kljub vsej dovršenosti in kompleksnosti sistema se v ekonomsko socialnem svetu pojavljajo tudi nekatere pomanjkljivosti oziroma problemi.

Problematična je že sama razdrobljenost sindikatov, katere posledica je pogosta neučinkovitost in neuskkljenost na zasedanjih sveta, kjer se dostikrat ukvarjajo sami s seboj. Zastopanost sindikatov je urejena v Zakonu o reprezentativnosti sindikatov, po katerem imajo vpliv v svetu zagotovljen samo sindikati, ki so člani ene od velikih konfederacij. Pojavlja se tudi pritisk manjših neodvisnih sindikatov, ki pa niso člani nobene od konfederacij in jim je onemogočen vstop v ESS.

Vlada ima v ESS-ju dvojno vlogo. Nastopa kot predstavnik delodajalcev v javnem sektorju in kot tretji partner na ravni države, ki koordinira pogajanja in lahko v okviru svojih pristojnosti prenese partnerske dogovore v zakonodajni postopek. Trenutno je vlada edini partner, ki ima to moč, obstajajo pa tudi pobude po omejeni delitvi zakonodajne moči med vlado in ESS, po kateri bi ESS predloge zakonov lahko predajal direktno državnemu zboru.

Leta 2004 je ESS praznoval svojo deseto obletnico delovanja. Ugotovimo lahko, da je odigral zgodovinsko vlogo v oblikovanju industrijskih odnosov in prispeval h krepitvi socialnega dialoga. Izkazal se je kot zelo učinkovit instrument pri snovanju reform ob prehodu v tržno gospodarstvo. Slovenija bi bila vsekakor drugačna, če socialnega partnerstva in ESS kot najvišjega tripartitnega organa socialnega dialoga ne bi bilo. Sigurno bi bila raven delavskih in socialnih pravic nižja, saj socialni dialog prispeva k utrjevanju socialne pravičnosti in socialnega miru.

»Strokovnjaki evropske sindikalne konfederacije, evropske delodajalske konfederacije (Unice) in Evropskega centra podjetij splošnega gospodarskega pomena (Ceep) so ob sodelovanju evropske komisije ugotovili, da je sistem slovenskega socialnega dialoga institucionalno močan in politično šibak. Institucionalno je močan, ker poteka med trdno usidranimi družbenimi in gospodarskimi organizacijami, ter na podlagi splošno sprejetih mehanizmov, politično pa šibak, ker temelji na delodajalskih organizacijah z obveznim članstvom, to sta gospodarski in obrtni zbornici.« (Gaćeša, 2001)

Vključevanje v EU prinaša socialnim partnerjem nova pričakovanja. Na ravni EU se pojavljajo prvi poskusi vzpostavljanja različnih oblik tristranskega ali dvostranskega dialoga. Temu procesu se sindikalne centrale prilagajajo tako, da se vključujejo v mednarodne zveze, ki so udeležene v različnih oblikah nadnacionalnega socialnega dialoga. Pričakovati je, da bo razvijanje socialnega dialoga na nadnacionalni ravni v prihodnje spremenilo vlogo nacionalnega ESS. Zato se morajo slovenske interesne organizacije (sindikalne centrale in združenja delodajalcev), da bi se lažje vključevali v omenjene oblike socialnega dialoga, hitreje združevati in hitreje povezovati z organizacijami na evropskem nivoju, ki zastopajo enake ali podobne interese na evropski ravni in so zastopane v Ekonomskem in socialnem komiteju EU (ESK).

»ESK je telo, ki omogoča predstavnikom evropskih socialnih, poklicnih in drugih interesnih skupin, da formalno izrazijo svoje mnenje o evropskih zadevah. ESK pošilja svoja mnenja pomembnejšim institucijam EU in sicer Svetu, Komisiji in Evropskemu parlamentu. Svetovalna vloga ESK je v tem, da morata Komisija in Svet o določenih zadevah obvezno pridobiti mnenje ESK. ESK lahko sprejema mnenja tudi na lastno pobudo» (EKONOMSKO OGLEDALO, 1998: št10).

2.7 STAVKE

Stavke se najpogosteje pojavljajo praviloma zaradi kršitev zakonov ali kolektivnih pogodb. Pobudo za stavko oziroma prekinitev dela, poda skupina zaposlenih ali pa

sindikati. Ponavadi sindikati prevzamejo vodilno vlogo pri izvedbi stavke, ter poskrbijo, da je stavka legalna in v skladu z zakonom o stavki.

Takoj po drugi svetovni vojni stavke v Jugoslaviji niso bile dovoljene, saj so bile označene kot sredstvo za rušenje obstoječega družbenega sistema. Kasneje začnejo same stavke tolerirati, vendar jih zakonsko še vedno ne uredijo. Tako stavke ostanejo nedovoljene, vendar hkrati tudi ne prepovedane. Prva stavka po drugi svetovni vojni se pojavi razmeroma pozno in sicer leta 1958 v Rudniku Trbovlje – Hrastnik. Industrijski konflikt ni bil institucionaliziran. »Neinstitucionalizacija industrijskega konflikta je bila posledica dominantne vrednotno – ideološke orientacije in iz nje izvedene strukture družbe, ki sta temeljili na načelu enotnosti interesov in nista priznavali interesov različnih družbenih skupin« (Lukan, 1992:135). Šele leta 1988, ko so ustavno priznali pravico do stavke, so bile stavke uradno dovoljene, leta 1991 pa je bil sprejet Zakon o stavkah, ki še danes pravno regulira to področje.

Stavke po drugi svetovni vojni do 90-tih let so imele dve značilnosti:

V prvem obdobju do začetka 80-tih let so bile stavke redke in po obsegu majhne. Bile so skrajna reakcija najbolj občutljivih in ogroženih delovnih skupin na res nevzdržne razmere. Zato jih lahko označimo za defenzivne.

V drugem obdobju od začetka 80-tih let do osamosvojitve so postale stavke bolj množične in bolj pogoste. Označevale so vrh socialnega nezadovoljstva v slovenski družbi. Vedno bolj odkrito se začne izražati tudi politično nezadovoljstvo. »Stavke so se premaknile iz tovarniških dvorišč na ceste. Začeli so se množični shodi delavcev pred poslopji državnih organov. Tarča protestov se je premaknila z direktorjev na državo« (Lukan, 1992:172-173).

V državah Evropske unije zbirajo podatke o stavkah različne organizacije: Združenje delodajalcev, sindikati, podjetja, regionalna uprava. V Sloveniji jih zbira samo Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), saj zbiranje teh podatkov zakonsko še ni urejeno. ZSSS zbira podatke šele od leta 1992, ter samo o stavkah, ki jih sami organizirajo. Njihovi podatki dokaj dobro predstavljajo stavke v industriji, kjer imajo reprezentativno število članov, v javnem sektorju in storitvenih dejavnostih, kjer

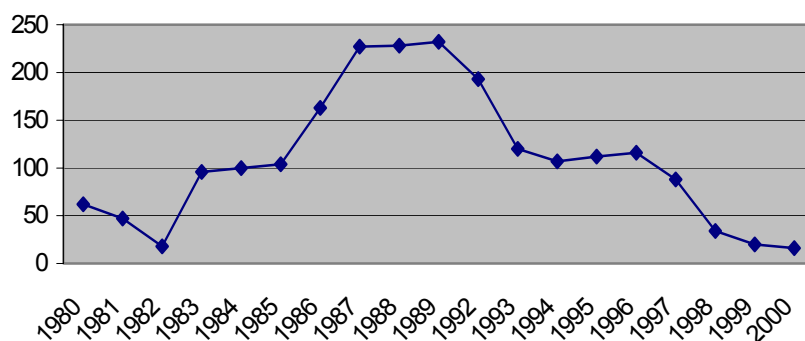
vzorec članov ni reprezentativen, pa gibanje stavk ne predstavlja realnosti. Zato so podatki o stavkah v Sloveniji pomanjkljivi, nepopolni in mednarodno neprimerljivi.

Največje število stavk je bilo organiziranih v podjetjih kovinske in elektro industrije, ki ji sledijo tekstilna in usnjarsko predelovalna industrija, gradbeništvo in lesno predelovalna industrija. Največje število delavcev, ki so sodelovali v stavkah, je bilo v tekstilno usnjarski industriji. (Vrhovec, 2003)

Sindikalni podatki kažejo, da je ključni vir konfliktov v slovenskih podjetjih distribucija dohodkov (Stanojević, 2001: 11). V večini primerov so delavci stavkali zaradi zamika osebnih dohodkov za mesec dni ali več, neizplačila regresa, neizplačila nadomestila za prevoz in hrano. Močan vzrok stavk pa je tudi zahteva po odstopu direktorja oz. uprave podjetja, kar pa je ponavadi povezano z prej naštetimi vzroki.

»Lahko rečemo, da slovenski stavkovni obrazec karakterizirajo majhne stavkovne akcije. Naraščanje njihove pogostosti v 80., višek pogostosti na koncu 80., ohranjanje visokega števila do leta 1997, potem pa naglo usihanje, kaže podobo dolgega stavkovnega vala, ki povezuje 80. in 90. leta, obdobje poznega komunizma in zgodnjega postkomunizma na slovenskem. Ob koncu 90. postanejo stavke v Sloveniji redek pojav« (Stanojević, 2001:803). To Slovenijo premakne iz skupine držav EU kjer so stavke relativno pogoste, v skupino držav EU kjer so stavke manj pogoste.

Graf 2.7.1: Stavkovni val v Sloveniji (1980 – 2000)



Vir: Stanojević, Miroslav (2001), Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji, Teorija in praksa, Fakulteta za družbene vede.

Obseg stavk se v Sloveniji, kljub manjšemu dvigu v letih 1995 in 1996, naglo zmanjšuje od 189 izgubljenih dni na 1000 zaposlenih leta 1992 do 4.8 izgubljenih dni na 1000 zaposlenih leta 2000. Tudi velikost stavk se je leta 2000 v primerjavi z letom 1992 znižala za trikrat in znaša 112 zaposlenih na stavko. Ta številka je celo nižja od velikosti stavk na Finskem, ki ima v EU najmanjše število zaposlenih udeleženi v stavki. S tem se Slovenija približuje tisti skupini držav EU, ki imajo dokaj urejene industrijske odnose (Stanojević, 2001:801).

Najbolj se je zmanjšalo število zaposlenih, sodelujočih v stavkah, čeprav je delno temu vzrok tudi upadanje števila vseh zaposlenih v industriji. Po drugi strani pa čeprav se je število stavk v letih 2001 in 2002 zmanjšalo, se je povprečna dolžina stavk povečala, postale so občutno daljše.

»Lahko rečemo, da so za slovenski stavkovni obrazec značilne majhne stavke, ki so po trajanju in izgubljenih dneh zmerne. Pogostost teh po številu udeležencev majhnih stavk je bila leta 1997 visoka, potem pa se je radikalno zmanjšala. Ob koncu devetdesetih postajajo stavke v slovenskem prostoru dokaj redek pojav« (Stanojević, 2001:11).

3. DANSKA

3.1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO OZADJE

Danska je majhna dežela, locirana med severnim in baltiškim morjem. Pretežno je ravninska z najvišjim vrhom visokim 173m. Po nacionalnem dohodku je peta najbogatejša država na svetu in če odmislimo nafto in ribje bogastvo skoraj brez naravnih surovin. Pod njeno upravo spadajo tudi Ferski otoki in Grenlandija, ki pa niso del Evropske unije.

Ima 5.300.000 prebivalcev, to jo glede na površino uvršča med najbolj gosto naseljene države severne Evrope.

Danska je parlamentarna monarhija na čelu s kraljico Margareto II. 179 članski Parlament (Folketinget) je enodomen, volilni sistem pa proporcionalen, zato so vse vlade koalicijske, vendar kljub temu zelo trdne. Zadnje volitve so bile na Danskem leta 2001, ko je zmagala liberalna stranka (Venstre) in sestavila vlado s konzervativno stranko (Det Konservative Folkepart) pod vodstvom ministrskega predsednika Andersa Fogha Rasmussena. Danska je članica Nata in Evropske unije.

Prvič je bila država združena že v 10. stoletju, leta 1849 pa postane parlamentarna - ustavna monarhija. Članica Evropske trgovinske zveze je že od leta 1960, torej od njene ustanovitve. Leta 1973 je postala članica takratne Evropske skupnosti, predhodnice današnje Evropske unije.

Leta 1992 poteka referendum na katerem so odločali o sprejetju pogodbe iz Maastrichta. To pogodbo so volivci zavrnili. Leto kasneje so sprejeli popravljeno verzijo, ki Danski predvideva med drugim tudi to, da ne bo sprejela skupne evropske valute – Eura. Za uvedbo evropske valute Eura je uspešno izpolnjevala vse kriterije Evropske monetarne unije (EMU), vendar so se državljani na referendumu septembra 2000 odločili, da je ne prevzamejo. Tako je uradna valuta še vedno danska krona. Odločitev volivcev je bila naravnana predvsem politično in ni imela globljih ekonomskih vzrokov.

Leta 2002 je bila Danska med svojim šest mesečnim predsedovanjem Evropski uniji velika zagovornica njene širitve. V tem času je Slovenija zaključevala pogajanja pred vstopom v EU.

Območje na področju današnje Danske se je od vikinških časov, ko je bila vodilna sila v severni Evropi, do današnjih dni razvilo v moderno in prosperitetno državo, ki sodeluje v političnih in gospodarskih integracijah moderne Evrope. Gospodarsko se je najhitreje razvila po drugi svetovni vojni, ko se je iz pretežno kmetijske države preusmerila v sekundarni sektor in kasneje postala v veliki meri storitvena država. Njene kmetijske korenine so še vidne, saj velik delež izvoza še vedno predstavljajo kmetijski izdelki.

Pomemben mejnik v danskem gospodarstvu so bila osemdeseta leta. Zaradi gospodarske krize je prišlo do združevanj podjetij, nekatera med njimi so se razvila v velike mednarodne korporacije kot jih poznamo danes. Kljub temu, samo 30% zaposlenih dela v podjetjih z več kot 500 zaposlenimi. Prevladujejo manjša in srednja podjetja, ki pa so tako kot velike korporacije izvozno orientirana in zaradi tega precej odvisna od sprememb v svetovni ekonomiji.

Delavstvo in kapital sta v državi dobro organizirana. Danska je znana kot »država blaginje«, katere davki so zaradi visokih državnih izdatkov visoki, kar je tudi skupna značilnost vseh »držav blaginje«. Njen uspeh je na vseh treh makroekonomskih nivojih (stopnja inflacije, stopnja brezposelnosti in rast BDP-ja) povzročil mednarodno zanimanje, saj je državo postavil v krog majhnih visoko razvitih evropskih ekonomij.

Tabela 3.1.1: Stopnja inflacije

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU (15)	4.0	3.4	2.8	2.8	2.4	1.7	1.3	1.2	1.9	2.2	2.1	2.0
Danska	1.9	0.9	1.8	2.0	2.1	1.9	1.3	2.1	2.7	2.3	2.4	2.0

Vir: Eurostat 2004

Rast danske ekonomije v zadnjem desetletju ni vplivala na visoko zvišanje inflacije. Cene so se vseskozi dvigale počasi in enakomerno. Inflacija se od leta 2000, ko je dosegla najvišjo vrednost v zadnjem desetletju, stalno niža. To velja tudi za mesec

januar 2004 ko se je inflacija v primerjavi z enim letom prej zvišala za samo 1.1%. To je posledica malenkost manjšega gospodarskega poslovanja in še bolj ostre konkurence, kar pomeni da je bila tudi rast plač manjša, kar pa na koncu vpliva na cene.

Tabela 3.1.2.: Stopnja brezposelnosti

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU (15)	8.9	10.1	10.5	10.1	10.2	10.0	9.4	8.7	7.8	7.4	7.7	8.0
Danska	8.6	9.6	7.7	6.7	6.3	5.2	4.9	4.8	4.4	4.3	4.6	5.6

Vir: Eurostat 2004

Danski trg delovne sile, ki obsega 2.500.000 delavcev, ima zelo moderno strukturo. Velika večina delovne sile je zaposlena v terciarnem sektorju, ki je v porastu. Predvsem je zelo velik delež (več kot ena tretjina) delavcev zaposlenih v javnem delu terciarnega sektorja, saj večino socialnega in zdravstvenega sektorja pokrivajo javne službe. Po tem se Danska razlikuje od večine evropskih držav. V zadnjem desetletju je Danska doživela strm padec brezposelnosti. Njena vrednost je bila kar prepolovljena, z najvišje vrednosti 9.6% v letu 1993 do 4.3% v letu 2001, kar je med najnižjimi v Evropi. Najbolj pomembno je zmanjšanje brezposelnosti mladih, iskalcev prve zaposlitve in dolgotrajno brezposelnih. Zaposlitvena struktura je prestrukturirana in prilagojena sodobnim trendom, saj je 67.4% delovne sile zaposlene v storitvenih dejavnostih, 26.7% v industriji in 5.9% v kmetijstvu.

Tabela 3.1.3: Rast bruto domači proizvoda, 1994 – 2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
EU (15)	2.7	2.4	1.6	2.5	2.9	2.9	3.5	1.6	1.0	0.7
Danska	5.5	2.8	2.5	3.0	2.5	2.6	2.8	1.6	1.0	0.0

Vir: Eurostat 2004

Država je vse do konca osemdesetih zaznavala močno gospodarsko rast, kasneje je vse do danes upadala.

Danska je ustvarila unikatno kombinacijo stabilne ekonomske rasti in družbene blaginje. V začetku devetdesetih v obdobju krize je bila večkrat kritizirana, ker naj bi po mnenju nekaterih postal klasičen skandinavski model preživet in kot tak naj ne bi bil več sposoben slediti strukturnim spremembam, ki izhajajo iz tehnološkega napredka in rastočega mednarodnega pritiska. Kljub pritiskom je vztrajala s svojo politiko. Njihov model nam pokaže možnost srednje poti med prilagodljivostjo liberalnega modela tržne ekonomije in socialno varnostjo skandinavskega modela države blaginje.

3.2 DELODAJALCI

Konfederacije delodajalcev predstavljajo podjetja. Njihova glavna vloga je sodelovanje v kolektivnih pogajanjih, dogovarjanje o dohodkih, delovnih pogojih.

Na Danskem poznamo tri reprezentativne delodajalske organizacije: DA (Konfederacija danskih delodajalcev), SALA in FA. Prva združuje 13 druga pa 5 zvez. V podjetjih, ki so članice katere od delodajalskih organizacij je zaposlenih 52 odstotkov vseh zaposlenih.

Že zaradi številčnosti je DA (Dansk Arbejdsgiverforening) glavno dansko združenje delodajalcev. Združuje več kot 29.000 podjetij industrije, trgovine, transporta, storitev, gradbeništva.... V nasprotju s sindikati je članstvo vseskozi stabilno. Zaradi stalnih združevanj podjetij, kljub velikemu industrijskemu razvoju samo rahlo narašča. Ustanovljeno je bilo 1896 kot protiutež združenju sindikatov LO in kot drugi partner v kolektivnih pogajanjih. Delež delodajalcev v združenju DA se giblje okoli 26% vseh podjetij in ni tako velik kot delež delovne sile v LO-ju.

Na drugi strani pa je DA bolj centralizirana organizacija in z večjimi pooblastili kot LO. S strani 13-ih zvez ki jih DA združuje, ne more biti sprejet noben kolektivni dogovor, razen če ni izrecno poudarjeno da je potrjen s strani DA-ja. Opazen je trend v zmanjševanju števila zvez, ki tvorijo konfederacijo delodajalcev (DA). Članstvo v njej se koncentrira tudi zaradi pritiska tržne ekonomije po racionalizaciji poslovanja podjetij, s tem se začnejo omejevati tudi sredstva za članstvo v delodajalskih organizacijah.

V začetku devetdesetih se začne z decentralizacijo kolektivnih pogajanj vloga glavne delodajalske organizacije (DA) spreminjati. Pride do strukturnih sprememb,

pogajalska moč se premakne na nižji nivo, tako da se večina dogovorov izpogaja v DI-ju (Dansk Industri), ki je ena od zvez DA-ja. Ustanovljena je bila leta 1992 in predstavlja 50% članov združenja delodajalcev DA. Leta 1999 se podpiše sporazum s katerim se redefinira vlogo centralne delodajalske organizacije. Nova vloga DA-ja je koordiniranje pogajanj njenih članov, na koncu pa mora njihove sklepe tudi potrditi. Prihodnost največjega združenja delodajalcev (DA), ki nadzira kolektivna pogajanja svojih članic, postane zato rahlo zamegljena. Zaradi združevanj in močne decentralizacije se lahko zgodi, da postane DA administrativna organizacija, ki bo skrbela zgolj za koordinacijo in promocijo političnih interesov svojih članov, medtem ko se bo manj posvečala kolektivnim pogajanjem.

3.3 SINDIKATI

Osnova za nastanek sindikatov je bila danska ustava sprejeta leta 1849, ki je omogočala tudi pravico do organiziranja. Prvi sindikati na Danskem so bili ustanovljeni že leta 1874, prvo združenje danskih sindikatov LO (Landsorganisationen i Danmark) pa leta 1898 z nalogo da združi različne sindikate v eno konfederacijo, z osnovnim namenom varovati interese zaposlenih. Poleg največje danske konfederacije sindikatov (LO), obstajata še dve reprezentativni konfederaciji sindikatov. To sta Konfederacija mezdnih delavcev in javnih uslužbencev (FTF), ter Danska konfederacija profesionalnih združenj (AC). Prevladujočo vlogo v vseh sindikatih ima socialno demokratska stranka.

Sindikati so organizirani večinoma po splošnem in panožnem načelu (npr. sindikat kovinske industrije organizira delavce iz kovinske industrije). Med sindikati zelo redko prihaja do sporov glede pridobivanja članstva. Ministrstvo za delo določa natančne pogoje za vstop v sindikalno zavarovanje za primer brezposelnosti, kar pa je skoraj enako kot članstvo v sindikatu, zato do prevzemanja zaposlenih za katere je pristojen drug sindikat ne prihaja.

Članstvo v danskih sindikatih je med najvišjimi v Evropi. Prvo občutno povečanje članstva danski sindikati zabeležijo takoj po sprejetju septembrskega kompromisa 1899, za tem se članstvo ves čas rahlo veča. Naslednji velik porast sindikalnega

članstva je zaznati konec sedemdesetih let, ko leta 1980 sindikaliziranost zaposlenih doseže 77%. Trenutna stopnja sindikaliziranosti pa je še nekoliko višja, okoli 82%.

Najpomembnejši vzrok za visoko stopnjo sindikaliziranosti lahko najdemo v tem, da so sindikati tesno povezani z trgom dela in socialnim varstvom brezposelnih. Zavarovanje za primer brezposelnosti je prostovoljno in organizirano v povezavi s sindikati. Kljub prispevku sindikatov v denarno nadomestilo za primer brezposelnosti, država še zmeraj prispeva med 70 in 90% potrebnih sredstev. Država je delno finančno razbremenjena, prav tako pa brezposelni ostanejo v sindikatu v stiku z zaposlenimi.

V okviru sindikatov deluje tudi sklad ki omogoča predčasno upokojevanje zaposlenih, s tem se odpirajo nova delovna mesta za mlade.

Tretje pomembno dejstvo, ki vpliva na visoko stopnjo sindikaliziranosti, je sistem danskega delovnega sodišča (Industrial court). Vsi delovni spori morajo biti rešeni v okviru kolektivnih organizacij in kolektivnih dogovorov. Če želi zaposleni delavec rešiti delovni spor z delodajalcem je njegovo članstvo v sindikatu nujno.

Danska oz. skandinavska posebnost je, da so člani sindikatov tudi nezaposleni, študentje, upokojenci. Tako med 14%-15% članstva ni delovno aktivna. Vzrok delavno neaktivnemu članstvu v danskih sindikatih so prej omenjeni denarni skladi, ki pomagajo brezposelnim in drugim rizičnim skupinam do dodatne socialne pomoči.

Na državnem nivoju so sindikati organizirani v okviru konfederacij sindikatov (LO 69.5%, FTF 16%, AC 5.5%, LH 3.1, drugi 5.9% od vseh zaposlenih, ki so včlanjeni v sindikate).

Tabela 3.3.1: Sprememba članstva v danskih sindikalnih konfederacijah

Država	Konfederacija	1993	1998	2003	Sprememba 1993-2003
Danska	LO	1,471,000	1,478,000	1,433,000	-2.6%
	FTF	338,000	347,000	356,000	+5.3%
	AC	117,000	146,000	161,000	+13.8%
	LH	65,000	79,000	76,000	+6.9%
	Drugi	125,000	120,000	125,000	0%
	Skupaj	2,116,000	2,170,000	2,151,000	+1.7%

Vir: EIRO 2004

Največja in glavna sindikalna organizacija je LO, ki združuje 23 sindikatov. Od 2.500.000 zaposlenih je bilo leta 2003 1,433,000 njenih članov. Gospodarski napredek je tako kot drugod v razvitem svetu pripeljal do strukturnih sprememb v zaposlovanju. Zato začne članstvo v LO-ju konec devetdesetih rahlo upadati, njegov položaj glavne sindikalne konfederacije pa slabeti. Delež članstva največje sindikalne konfederacije glede na celotno sindikalno članstvo se je od druge svetovne vojne do danes vseskozi zmanjševal, od 96% leta 1945 do 70% leta 1995. Članstvo v sindikalnih organizacijah raste v drugih konfederacijah, ki so zunaj glavne sindikalne konfederacije (LO). Vzrok je predvsem v boljša organiziranost sindikatov belih ovratnikov, ki niso združeni v konfederacijo (LO).

Zaradi rahle krize se LO odloči za prestrukturiranje konfederacije na način, da je začela združevati sindikate sorodnih panog v pet kartelov. Nova struktura LO-ja pomeni proces decentralizacije, saj z močnimi karteli v kolektivnih pogajanjih izgubi del suverenosti nad sindikati, ki jih združuje pod svojim okriljem. Ves čas je potekal boj za prevlado med federacijami sindikatov ki jih združuje LO in krovno organizacijo (LO). Obstajala je že možnost, da LO ne bo več ključni akter v procesu kolektivnih pogajanj na strani delojemalcev. LO je bolj decentralizirana in ima manjšo moč kot DA, kjer mora krovna organizacija potrditi vsak sklep svojih članic.

Februarja 2003 je LO na kongresu sprejela sklep o prekinitvi finančne povezanosti s Socialno demokratsko stranko.

3.4 PARTICIPACIJA DELAVCEV

Delavci lahko po danski zakonodaji sodelujejo pri upravljanju v podjetju na štiri načine:

- sindikalni delavski zastopniki
- odbori za sodelovanje
- manjšinsko zastopanje v vodilnih organih podjetij
- odbor za varstvo zdravja in varnost pri delu

3.4.1 SINDIKALNI DELAVSKI ZASTOPNIKI

Sindikalni delavski zastopniki se volijo v manjših podjetjih, kjer je do 35 zaposlenih. Delavske zastopnike imenujejo na pet do šest zaposlenih. Izvolijo jih člani v podjetju pristojnega sindikata. V malo večjih podjetjih volijo sindikalne zaupnike, ki skupaj oblikujejo odbor in določijo predsedujočega. »Sindikalni delavski zaupniki zastopajo v podjetjih na eni strani interese zaposlenih in na drugi interese sindikatov« (Žerjav, 2003: 33).

Sindikalni zastopniki zaposlenih opravljajo raznovrstne naloge:

- obravnavajo pritožbe zaposlenih zoper delodajalce
- zagotavljajo in pospešujejo sodelovanje med zaposlenimi in delodajalci na delovnem mestu
- zastopajo sindikat neposredno na kraju samem in nadzorujejo upoštevanje kolektivne pogodbe v obratu
- avtomatično pripadajo odboru za sodelovanje in pogosto opravljajo tudi funkcijo zastopnikov delavcev za varnost pri delu

3.4.2 ODBORI ZA SODELOVANJE

Odbore za sodelovanje sestavljajo podjetja z več kot 35 zaposlenimi, sestavlja jih od 2 do 12 članov. Članstvo je zasnovano tako, da se zastopa kar največje število oseb v okviru delojemalcev in delodajalcev. Odbor za sodelovanje tvori enako število delodajalcev in zaposlenih. Voli se ga za mandat dveh let. Pričakuje se, da ima letno vsaj šest rednih srečanj. Predstavnike delojemalcev volijo zaposleni, z izjemo sindikalnih zaupnikov katerim članstvo pripada avtomatsko. Predsednik odbora je izvoljen iz delodajalske strani podpredsednik pa iz delojemalske.

Glavna funkcija odborov za sodelovanje je spoznavanje, razumevanje in sprejemanje menedžerskih pobud med zaposlenimi, kar olajšuje proces sprememb in olajšuje morebitne konflikte. »Vloga odbora je pospeševanje sodelovanja med vodstvom podjetja in redno zaposlenimi, nadzor delovnih pogojev, pospeševanje reševanja sporov, obveščanje zaposlenih od gospodarskih in finančnih vprašanjih« (Žerjav,

2003:34). Obveščanje se nanaša na organizacijo dela v podjetju, gospodarski, finančni in zaposlitveni položaj. Ob predstavitvi stanja imata obe strani v odboru možnost posvetovanja in delnega soodločanja predvsem v zadevah, ki se tičejo zaposlenih v podjetju (izbira kandidatov, izobraževanje, odpuščanje). Delnega pa zato, ker je končna odločitev še vedno v rokah lastnikov podjetja.

Odbori za sodelovanje so zaradi pomanjkanja prave moči v primerjavi s tradicionalnimi predstavniki interesov manjšega pomena za zaposlene.

3.4.3 MANJŠINSKO ZASTOPANJE V VODILNIH ORGANIH PODJETIJ

Manjšinsko zastopanje zaposlenih v vodilih organih podjetja je omogočeno v podjetjih, ki zaposlujejo več kot 50 ljudi. Zaposleni v vodilne organe podjetja, kot sta upravni odbor in nadzorni svet, imenujejo svoje zastopnike. Za štiri leta jih volijo vsi zaposleni, vključno z nižjim in srednjim menedžmentom. Odstotek zaposlenih v vodilnih organih podjetja se je skozi čas spreminjal in dvigoval, ustavil pa se je na tretjino članov UO in NS. Zaposleni imenovani v te organe imajo vse pravice in obveznosti kot ostali člani. Enako so odgovorni pri odločanju, kot tudi pri varovanju tajnih podatkov.

3.4.4. ODBOR ZA VARSTVO ZDRAVJA IN VARNOST PRI DELU

Podjetja z deset in več zaposlenimi so po zakonu iz leta 1975 obvezana ustanoviti varnostno skupino, podjetja z več kot dvajset zaposlenimi pa odbor za varstvo zdravja in varnost pri delu. Člani odbora so nadzornik in varnostni predstavniki, ki so voljeni za dve leti. »Glavna naloga varnostnega odbora je načrtovanje in koordiniranje zdravstvenih in varnostnih aktivnosti in svetovanje menedžerjem podjetja. V primeru neposredne nevarnosti lahko ustavijo delo.« (Gjerkeš, 2002:39)

3.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA

Danska ima zelo dolgo tradicijo regulacije plač in delovnih pogojev v obliki kolektivnih sporazumov. Industrijski odnosi so se začeli leta 1899 s septembrskim

kompromisom. Takrat se je končal velik spor med združenjem sindikatov (LO) in združenjem delodajalcev (DA). Kompromis je pomenil priznanje obeh strani kot krovnih organizacij delodajalcev in delojemalcev, ter enakovrednih partnerjev pri pogajanjih. S tem je do partnerjev prinesel določene obveznosti in pravice. Obe strani sta dobili pravico do združevanja, dogovarjanja in obveznost do spoštovanja dogovorov. Postavila so se pravila igre, preko katerih se lahko predstavlja interese. Na splošno lahko rečemo, da s septembrskim kompromisom večina področij dela ni bila več urejena z zakonodajo, ampak z sprotnim dogovarjanjem obeh vpletenih strani. Kasneje se ta dogovor skupaj z ustanovitvijo delovnega sodišča uzakoni tudi preko parlamenta. S kolektivnimi pogajaji urejajo višino plač, pokojnin, delovne pogoje, odpuščanja, nadomestila za bolniško odsotnost, dopust, nosečnost, upokožitev, izpolnjevanje evropskih direktiv na področju industrijskih odnosov. 80% vseh zaposlenih je »pokritih« s kolektivnimi pogodbami.

Kolektivna pogajanja potekajo med združenjem sindikatov (LO) in združenjem delodajalcev (DA). Danski parlament (Folketing) oz. vlada sta zadovoljna s sedanjim sistemom in aktivnostmi, ki potekajo preko kolektivnih pogajanj, saj dogovor med obema stranema glede plač, ugodnosti, delovnih pogojev omogoča socialni mir v državi. Doseženi dogovor v pogajanjih med delodajalci in delojemalci mora z glasovanjem potrditi tudi članstvo LO-ja in DA-ja.

V praksi vlada oz. parlament dostikrat postavita okvirje v katerih se bodo kolektivna pogajanja odvijala (npr. dovoljena rast plač). S tako politiko vlada lahko uresničuje solidarnostno politiko plač, saj bi bil pritisk vseh »struj« sindikatov in delodajalcev brez centraliziranih pogajanj prevelik.

Vlada se v pogajanja minimalno vmešava dokler so se vse strani pripravljene dogovoriti. Med pogajaji se lahko zgodi, da partnerja ne zmoreta doseči kompromisa. Pogajanja morajo biti zaključena v določenem času, lahko pa so tudi podaljšana. Kadar je čas prekoračen v pogajanja poseže država preko komisije za spravo (National Conciliation Board). Pred pogajaji o kolektivnih pogodbah na nacionalni ravni jo ustanovi minister za delo v katero imenuje tri člane. Njihova naloga je spodbuditi začetek pogajanj, po potrebi vložiti predloge pogodbe o katerem sta oba partnerja primorana glasovati, preložiti stavko delavcev za dva tedna (če menijo da je možna rešitev), preložiti odločanje o predlogu. Pogajanja se lahko začnejo tudi brez komisije za spravo. V primeru zastoja pogajanj lahko predlaga

svojo rešitev. O predlogu Komisije za spravo odločajo delodajalci in delojemalci z navadno večino ob minimalni 40% udeležbi. Na tak način se prisili obe strani, da ostaneta pri pogajanjih in se iz njih ne umakneta, ampak sta se prisiljena pogajati.

Če so tudi predlogi komisije za spravo v določenem časovnem okviru zavrjeni, lahko vlada oz. parlament problem sama zakonsko uredita. Ponavadi predlagata podaljšanje zadnjega dogovora z manjšimi spremembami.

Rezultate kolektivnih pogajanj interpretirata obe strani skupaj (delodajalci in delojemalci). V primeru spora glede interpretacije pa zadevo ureja »delovno sodišče« (Labour Court). V njem so predstavniki delodajalcev in delojemalcev. Njihova naloga je posredovanje v sporih med delodajalci in delojemalci glede interpretacije kolektivnih pogodb, ki se rešujejo skozi postopek industrijske arbitraže.

Vlada načeloma ne komentira sporazumov med socialnima partnerjema medtem, ko oba sodelujoča v pogajanjih redno predstavljata mnenja o vplivu sprejetih zakonov na področje dela s katerim se ukvarjata.

Sporazumi, ki jih skleneta oba partnerja praviloma veljajo dve leti. Po izteku veljavnosti socialnega sporazuma pogajanja praviloma potekajo od decembra do marca. Možne so pa seveda tudi izjeme, ko so zaradi posebnih zahtev in pogojev sporazumi daljši od dveh let.

V šetstdesetih letih so bila kolektivna pogajanja visoko centralizirana. Sledila so sedemdeseta, ko se je država skoraj praviloma vmešavala v kolektivna pogajanja. To je bil čas energijske in ekonomske kriza na Danskem, ko je brezposelnost narasla na skoraj 10%.

V začetku osemdesetih sistem kolektivnih pogajanj zaide v krizo. LO in DA se začneta ukvarjati predvsem z vprašanjem prestrukturiranja obeh organizacij in vprašanjem decentralizacije kolektivnih pogajanj.

Pozna osemdeseta in devetdeseta leta predstavljajo pomembno fazo preoblikovanja danskih industrijskih odnosov. Pojavi se močna težnja po decentralizaciji danskih industrijskih odnosov. Scheuer navaja tri vzroke: (glej Scheuer, 1992:186)

- Nosilki centraliziranih kolektivnih pogajanj LO in DA svojih močnih in združenih podorganizacij nista več sposobna popolnoma nadzirati.
- Sindikalno članstvo se poveča tudi v nereprezentativnih sindikatih ki ne sodelujejo v kolektivnih pogajanjih. LO zato zaradi zmanjšanja kritične mase izgubi del pogajalske moči, na drugi strani pa so lahko posebne skupine zaposlenih dosegale posebne dogovore.
- Nekaj letno vmešavanje države v kolektivna pogajanja v času gospodarske krize v sedemdesetih letih je omajalo njihovo legitimnost in smiselnost.

Vprašanje o koristnosti decentralizacije pogajanj se je vleklo že dolgo časa, dokler ni prišlo do poslabšanja gospodarske situacije. Zaradi velike brezposelnosti in rasti inflacije centralna pogajanja pri določanju plač niso bila več potrebna. Pogajanja se prenesejo na več nivojev in se preusmerijo iz multinacionalne ravni na posamezne industrijske panoge, politika plač pa z nacionalnega nivoja na lokalno pogajanje na samih delovnih mestih. Center pogajanj so bili panožne federacije ali sindikati. LO in DA nista več igrala vodilne vloge v kolektivnih pogajanjih.

Razvoj danskih industrijskih odnosov bi lahko okarakterizirali kot centralizirano decentralizacijo, kajti proces decentralizacije kolektivnih pogajanj se je odvijal v okviru dobro organiziranega trga dela v duhu soglasja. V tem smislu je danski sistem industrijskih odnosov ohranil svoje tradicionalne karakteristike, kot so npr obsežna organiziranost trga dela, odnose med stranmi, ki temeljijo na konsenzu, regulacija trga dela, ki temelji na dogovoru, aktivna vloga države pri regulaciji trga dela (Kristan, 2000:23)

V današnji politični situaciji se nam ob prenosu dela suverenosti na Evropsko unijo postavlja vprašanje kaj pomeni za dansko izvrševanje direktiv EU. Je te grožnja ali priložnost za danski sistem industrijskih odnosov?

Kratkoročno trenutni danski sistem industrijskih odnosov verjetno ni v nevarnosti, dolgoročno pa bo internacionalizacija verjetno vodila k večjim strukturnim spremembam sistema industrijskih odnosov. Spremembe bodo po mnenju Due-ja Madsen-a in ostalih lahko vodile v dve smeri; na eni strani lahko pride do razkroja danskega sistema industrijskih odnosov, po drugi pa lahko pride do vpeljave ključnih

principov danskega modela v nek vseevropski model oz. sistem kolektivnih pogajanj (Nieminen v Kristan, 2000:24).

3.6 TRIPARTIZEM

Danska ima dolgo tradicijo tripartitnih pogovorov, ki je ena najpomembnejših lastnosti njihovega sistema industrijskih odnosov. Lahko ga razložimo kot delitev odločanja med sindikate (LO), delodajalske organizacije (DA) in vlado s parlamentom. V začetku je vlada prevzemala pobudo in organizirala pogovore o ekonomski politiki, ki zadeva socialne partnerje. Z leti pa je to postala normalna praksa odločanja s katero so skupaj zgradili državo blaginje.

3.7 STAVKE

Na Danskem je za zbiranje podatkov o stavkah odgovorno združenje delodajalcev.

Tabela 3.7.1: Stavke na Danskem v letih 1999 - 2003

Stavke, 1999-2003			
Leto	Št. stavk	Št. delavcev	Število izgubljenih dni
1999	1,079	75,170	91,800
2000	1,081	75,656	124,800
2001	954	54,752	59,500
2002	1,349	110,854	193,600
2003	681	44,365	55,100

Vir: Statistics Denmark, Statistiske Efterretninger 2003:18, 7 May 2003.

Tabela nam prikazuje celotno število izgubljenih delovnih dni od leta 2000-2003. V letu 2003 je bilo 618 stavk, kar je skoraj polovico manj kot jih je bilo v letu 2002, ko je bila številka daleč najvišja.

Že od leta 2002 je kot vzrok za stavko za največji odstotek poraslo politično vprašanje, najbolj pa se je zmanjšal razlog premajhnega osebnega dohodka. Tako si

kot vzroki za industrijske konflikte v letu 2002 sledijo politično vprašanje, plača, neenotno obravnavanje, solidarnostne stavke in delovni pogoji.

Nenavadno je, da je število stavk v enem letu tako veliko kot je to bilo leta 2002 ko ni bilo v teku nobeno kolektivno pogajanje. Združenje delodajalcev (DA) meni, da so vzrok temu sindikati, ki trg dela spreminjajo v bojno polje, kjer kažejo vladi svojo moč in ne strinjanje z njeno politiko. Ta razlaga se zdi logična, saj je v tem času liberalna vlada pripravila vrsto ukrepov, ki bi začeli pritiskati na sindikate.

Danska spada v kategorijo evropskih držav z ne preveč pogostimi množičnimi spori, vendar so se kljub gospodarski stabilnosti praviloma razširjali na celotne industrijske panoge. Zato so zajele veliko število zaposlenih in se tudi po dolžini uvrščale v zgornji razred. (glej Kokol, 2005:40). Ena takih je bila 10 dni trajajoča stavka v letu 1998 ko je stavkalo skoraj pol milijona zaposlenih kar je za 4 milijonsko Dansko izredno velika številka. Vzrok je bil razdelitev dobička v obdobju gospodarske konjunktore tudi med delavce. Zahtevali so izboljšanje kvalitete življenja delavcev z en teden daljšim letnim dopustom in 35 urnim delavnikom.

Na Danskem je obseg stavk v zadnjih letih v primerjavi s prejšnjim obdobjem nizek. V prvi polovici 80-ih let je znašalo povprečje nad 100 izgubljenih dni na 1000 zaposlenih na leto. V drugi polovici 80-ih je raven stavk upadla. Pozna 90-ta leta so bila za celo EU obdobje relativnega socialnega miru.

Velika mesec dni trajajoča stavka se je odvijala tudi v letu 2003. Vodstva podjetij so imela namero, zaradi zmanjšanja pritoka državnega denarja, odpustiti veliko število delavcev. Delo se je nadaljevalo po trdih pogajanjih med sindikatom in delodajalci.

4. PRIMERJAVA

4.1 POLITIČNO IN GOSPODARSKO OZADJE

Obe državi sta geografsko in demografsko majhni (seveda če odmislimo danski otok Grenlandija). Kljub temu da je Danske in Dancev več kot enkrat več kot Slovenije in Slovencev, sta obe državi razmeroma primerljivi med seboj. Iz majhnosti obeh držav izvirajo podobnosti, predvsem kar zadeva nujno obeh, da to majhnost presežeta z inovativnostjo, ter tako klub temu poizkušata vplivati na združeno evropsko prihodnost.

Parlamentarni sistem v obeh državah zahteva koalicijske vlade z liberalci oziroma socialdemokrati kot zmagovalci. Na Danskem so vlade kljub koalicijam trdne, medtem ko se tudi v Sloveniji, po bolj nestabilnih letih, kaže stabilizacija in »evropeizacija« slovenskega političnega prostora.

Po veličini sta državi relativno primerljivi, z geografskega vidika pa sta si zelo raznoliki. Za obe državi je značilna močna centralistična upravna ureditev, vendar sta v primerjavi z drugimi centralizirano usmerjenimi državami kljub temu dokaj enakomerno gospodarsko razviti.

Brezposelnost je v obeh državah nizka, pod povprečjem Evropske unije. Razlika se kaže v stopnji inflacije, in stopnji BDP-ja. Stopnja inflacije je v Sloveniji višja od Danske in povprečja evropske unije. S tem Slovenija trenutno tudi ne izpolnjuje enega od kriterijev za uvedbo skupne evropske valute. BDP je v Sloveniji od leta 1991 dalje v stalnem porastu, medtem ko se je rast BDP-ja na Danskem leta 2003 zmanjšala.

V primerjavi z drugimi tranzicijskimi državami srednje in vzhodne Evrope je Slovenija relativno uspešna, zato se je v primerjavah že začela spogledovati z državami Evropske unije.

Slovensko gospodarstvo je bilo ob osamosvojitvi v veliki krizi. V strukturi gospodarskih subjektov se je odražal dolgoletni socialistični model, ki je bil izrazito neugoden za hiter prehod v gospodarstvo, ki temelji na znanju. Najbolj izpostavljeni

gospodarski subjekti so bili v delovno intenzivnih gospodarskih panogah. Zaradi pomanjkanja investicij v modernizacijo, trpijo zaradi nizke produktivnosti in nekonkurenčnosti. Ker ekonomsko še nismo na stopnji najbolj razvitih držav EU-ja se trenutno srečujemo z nekaterimi problemi prehoda v gospodarstvo temelječe na znanju. Trenutne rešitve teh problemov so sicer kratkoročno uspešne, vendar pa zavirajo preusmeritev pozornosti k strateškemu razvoju. V primerjavi z državami bivšega vzhodnega bloka smo v vrhu, ko pa Slovenijo primerjamo z Dansko smo samo navidezno na pravi poti, saj smo zaradi pomanjkanja dolgoročne gospodarske strategije precej oddaljeni od družbe temelječe na znanju.

»Slovensko gospodarstvo potrebuje tehnološko prenovo, saj je delež delovno intenzivnih proizvodenj v njegovi strukturi prevelik. V preteklem desetletju je razvoj temeljil na pretežno endogenih, notranjih virih in rezultat, ki ga imamo, približno ustreza temu, kar je bilo dosegljivo s temi viri. Konkurenčnost številnih slovenskih podjetij je temeljila na intenzifikaciji dela. Intenzivno delo ima svoje meje. Zato je potrebna tehnološka prenova, da bi lahko konkurirali. Brez resnejših tujih neposrednih vlaganj tehnološka prenova ne bo možna« (Stanojević, 2004:28).

Stopnja brezposelnosti se v Sloveniji že nekaj let zmanjšuje. Danes je že nižja od na primer Nemčije, ki je ena najbolj razvitih članic EU-ja in s tem tudi od povprečja Evropske unije, ter se približuje Danski stopnji brezposelnosti. Bolj problematična je v Sloveniji struktura brezposelnih, ki se razlikuje od strukture brezposelnih na Danskem. Velik del brezposelnih spada v skupino težje zaposljivih, opazno pa je tudi veliko neskladje med povpraševanjem in ponudbo delovne sile. Tu se kažejo posledice tranzicije in krize gospodarstva v obdobju po osamosvojitvi, zaradi katere se je zmanjšalo zanimanje za študijske programe tehničnih strok, povečalo pa zanimanje za študije družboslovnih in humanističnih ved. Danes se ob oživitvi gospodarstva kažejo v strukturi delovne sile neskladja in s tem veliko večji del visoko izobraženih brezposelnih kot na Danskem.

Danska je glede na svojo velikost dokaj vplivna država v Evropski uniji. Prebivalci EU-ju niso bili najbolj naklonjeni. Na to kaže referendum in ne vključitev v evropsko monetarno unijo.

4.2 DELODAJALCI

V obeh državah so združenja delodajalcev centralizirana. V Sloveniji je glavna delitev delodajalskih združenj glede na način proizvodnje (klasični in obrtni način). V obeh državah so delodajalske organizacije organizirane podobno kot sindikati, torej po panogah njihova struktura pa je podobna sindikatom. Največji delodajalski organizaciji (GZS in DA) zelo prevladujeta nad drugimi delodajalskimi organizacijami, ki so veliko manjše.

Pogajalska moč se iz glavne največje danske delodajalske organizacije premika na nižji nivo, torej prihaja do decentralizacije, medtem ko imajo v Sloveniji glavno pogajalsko moč centralizirane delodajalske organizacije.

Danske delodajalske organizacije so organizirane v skladu s smernicami mednarodne organizacije dela (ILO), to pomeni da so organizirane na prostovoljni osnovi medtem ko to področje v Sloveniji še ni v celoti urejeno. Iz prejšnjega sistema smo podedovali delodajalske organizacije katerih članstvo je obvezno jim dodali še delodajalske organizacije na prostovoljni osnovi, pogajalsko moč pa imata oba tipa delodajalskih organizacij.

4.3 SINDIKATI

V obeh državah je zaznati podobno strukturo sindikatov z enim večjim sindikatom, ki pokriva veliko večino članstva in nekaj manjših. Glavno pogajalsko moč ima en sindikat, ki pokriva daleč največji delež zaposlenih, nekaj manjših vendar prav tako reprezentativnih sindikatov pa pokriva le manjši delež zaposlenih vključenih v sindikate.

Sindikati so se v preteklosti, tako v Sloveniji kot na Danskem, močno opirali na politične stranke. V Danskih sindikatih ima prevladujočo vlogo socialno demokratska stranka, medtem ko se v Sloveniji v devetdesetih začne močna politična cepitev sindikatov na levo in desno. Na eni strani se večinski sindikat (ZSSS), ki izhaja še iz prejšnjega političnega sistema, opira na leve stranke. Na drugi strani pa se vrsta manjših slovenskih sindikatov, kot npr. KNSS, opira zlasti na stranke, ki so bile

zmagovalke prvih parlamentarnih volitev in začetnice demokracije na slovenskem. V zadnjem času so konfederacije sindikatov v Sloveniji vedno manj strogo razdeljene po ideoloških merilih. Prav tako je na Danskem največja sindikalna konfederacija LO leta 2003 sprejela sklep o prekinitvi finančne povezanosti s Socialno demokratsko stranko.

Skupna značilnost sindikatov v obeh državah je njihova občasna neučinkovitost, vendar v vsaki državi iz povsem drugačnih razlogov.

V Sloveniji se sindikati zaradi prej opisane politične cepitve na levo in desno dostikrat, namesto s skupnim nastopom na kolektivnih pogajanjih, preveč ukvarjajo sami s seboj (s trenutnim političnim dogajanjem, z navodili strank pod katero okrilje spadajo...). Na Danskem pa je učinkovitost glavne in največje konfederacije sindikatov (LO) manjšal boj za prevlado med federacijami sindikatov, ki je bil že tako močan da je že obstajala možnost, da LO ne bo več ključni akter kolektivnih pogajanj.

Sindikalno članstvo je v obeh državah višje od povprečja v Evropski uniji, vendar se klub temu močno razlikuje. V Sloveniji je okoli 43% in pada, na Danskem pa je stabilno z okoli 82%. V Sloveniji je sindikaliziranost po osamosvojitvi v začetku 90-tih konstantno upadala. Iz sindikatov so izstopali zlasti zaposleni, ki jih je tranzicija najbolj prizadela. Na Danskem je stopnja sindikaliziranosti zelo visoka. To je zlasti posledica tega, da so predstavljanje zaposlenih, pogajanje, socialna varnost zelo tesno vezani na sindikate. Poleg tega je sindikalno članstvo razširjeno tudi na druge ogrožene sloje prebivalstva (študentje, brezposelni, upokojeanci...), ki so seveda tudi potencialni bodoči zaposleni. Na drugi strani je sindikalno članstvo v Sloveniji omejeno samo na zaposlene, dejavnost sindikatov pa se ne omejuje samo na zastopanje zaposlenih v industrijskih odnosih ampak se razširja tudi na druga področja (poletni dopust, materialna pomoč...).

Sindikati se v obeh državah srečujejo z novimi izzivi, saj je prišlo do spremembe izobrazbene in starostne strukture članstva sindikatov. Zmanjšalo se je število modrih ovratnikov, povečalo pa število belih ovratnikov. V Sloveniji predvsem na račun zaposlenih, ki so jih stečaji na začetku tranzicije najbolj prizadeli. Poseben problem je

tudi starostna struktura, saj se članstvo stara. Sindikati izgubljajo stik z mladimi, saj zaposlitvena politika države omogoča, da je vedno več mladih zaposlenih pogodbeno in za določen čas. Neredna zaposlitev pa zaposlenih ne stimulira k članstvu v sindikatu.

Sindikati so v Sloveniji mnogo bolj prisotni v večjih podjetjih medtem ko jih je v srednjih in malih podjetjih, ki so temelj slovenskega gospodarstva manj. Na drugi strani so sindikati na Danskem bolj enakomerno prisotni v velikih, malih in srednjih podjetjih. Delodajalce so znali navdušili, da so se v večji meri zanimali za socialno partnerstvo. S tako sestavo lahko sindikati posvečajo pozornost tudi vsakodnevnim problemom podjetji in ne samo obdelavi zakonskih vprašanj.

4.4 PARTICIPACIJA DELAVCEV

Struktura participacije v podjetjih v obeh državah je na prvi pogled podobna, kar izhaja iz podobne organizacijske strukture slovenskih podjetij. Sodelovanje zaposlenih pri odločanju v podjetjih v obeh državah poteka na treh nivojih. Najbolj osnovni nivo je nivo zaposlenih v podjetju, ki soodločajo in vplivajo na odločitve za katere so njihove predstavniške organizacije pristojne. Na drugem nivoju je soodločanje v upravnih odborih podjetij in na tretjem nivoju soodločanje v nadzornih svetih podjetij. Na zadnjih dveh omenjenih nivojih imajo predstavniki zaposlenih enake pravice kot ostali izvoljeni člani upravnega odbora in nadzornega sveta.

Na nekaterih področjih izgleda kot da je skandinavski model odločanja eno stopnico pred našim. Tukaj lahko izpostavimo danske odbore za sodelovanje, kjer so zastopani sindikati in delodajalci. Primerjajo se lahko s slovenskimi sveti delavcev. Razlika je v tem da obe strani, tako delodajalci kot delojemalci, sedijo za isto mizo in skupaj usklajujejo zadeve za katere so pristojni. Tako je komunikacija med stranmi z različnimi interesi boljša kot v primerljivem organu v Sloveniji (svet delavcev), kjer so zastopani samo predstavniki zaposlenih, predstavniki delodajalcev pa pisno odgovarjajo na pobude in mnenja.

Zastopanost zaposlenih v upravnih odborih slovenskih podjetij je v primerjavi z Dansko razmeroma skromna. Na Danskem se število zaposlenih v upravnem odboru podjetja giblje od najmanj dveh članov pa tja do ene tretjine vseh članov odbora. Medtem ko v Sloveniji ta vloga pripada samo delavskemu direktorju, katerega pa zaradi nejasnega zakona v podjetjih le redko zasledimo. Čeprav zakon podrobno opisuje njegove obveznosti, je njegova vloga v praksi precej nedorečena in težko predstavljiva.

Druga posebnost Danske je odbor za varstvo zdravja in varnost pri delu, ki načrtuje in koordinira zdravstvene in varnostne aktivnosti, ter na svojem področju svetuje menedžerjem. Ta organ nakazuje na dolge tradicije industrijske demokracije. Z njim poizkušajo z upravo podjetja rešiti probleme na varnostnem področju še preden se le ti pojavijo. V Sloveniji je to urejeno drugače, in sicer zakonsko z nadzorom zunanjih inšpekcij.

4.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA

Glavna razlika sistema kolektivnih pogajanj v obeh državah je stopnja centraliziranosti. V Sloveniji je sistem kolektivnih pogajanj visoko centraliziran, na Danskem pa se kolektivna pogajanja premikajo na nižje nivoje, na panožno raven. Članstvo delodajalcev v Sloveniji je zaenkrat še obvezno zato je pokritost s kolektivnimi pogodbami 100%, medtem ko je na Danskem manjša. Zato so vsi zaposleni v Sloveniji zaščiteni z vsaj dvema pogodbama (pogodbo o zaposlitvi in kolektivno pogodbo).

V Sloveniji se v kolektivna pogajanja več kot na Danskem posredno vključuje država. Zaradi prekratke pogajalske tradicije v Sloveniji, ki se je začela šele po osamosvojitvi, dostikrat prihaja do zastojev v kolektivnih pogajanjih med delodajalci in delojemalci. Včasih pogajanja med obema stranema zastanejo in ko problemi izgledajo nerešljivi, se v pogajanja pogosto vmeša država. Vmešavanje države ni vplivanje na vsebinski del dogovorov obeh partnerjev. Država poizkuša zgolj premakniti pogajanje z mrtve točke in umiriti strasti z spodbujanjem obeh pogajalskih strani in redefinicijo pogajalskih okvirjev.

Na Danskem se država vključuje v kolektivna pogajanja po do potankosti razdelani proceduri. Ob neuspešnih pogajanjih se ustanovi »komisija za spravo« oz. National Conciliation Board ki nadalje vodi pogajnja. Na voljo ima kar nekaj instrumentov s katerimi poizkuša uspešno zaključiti pogajanja med obema socialnema partnerjema. Med obema državama je pomembna razlika tudi v sporih glede interpretacije kolektivnih pogodb. V Sloveniji to rešuje civilno sodišče, na Danskem pa ustanovijo posebno »delovno sodišče« katerega člani so vsi socialni partnerji.

4.6 TRIPARTIZEM

Tripartitni organ oz. triperesna deteljica (sindikati, vlada, delodajalci) s pogajnji in dogovori rešuje probleme in preprečuje konflikte. V svojem dosedanjem razvoju je socialni dialog v obeh državah pokazal velike prednosti in koristi, zato postaja iz leta v leto pomembnejši način za reševanje tekočih socialnih, ekonomskih in drugih vprašanj. Pomembno je še, da niso samo posvetovalni organ ampak, da dogovore tudi spravijo v življenje.

Veliko bolje je industrijske odnose urejati skozi tripartitna pogajanja kot zgolj z zakonodajo, saj so problemi vseh vpletenih strani urejeni hitreje.

Sama ideja tripartizma se je v Sloveniji v primerjavi z Dansko pojavila pozno, šele v začetku devetdesetih, ko smo se začeli seznanjati s podobnimi uspešnimi modeli drugod po Evropi. Slovenija se je prav tako kot Danska odločila za tripartitni sistem industrijskih odnosov.

Ker je Slovenija v fazi prilagajanja merilom za vstop v evropsko denarno unijo (EMU), se je do sedaj v tripartitnih pogajanjih na področju plačne politike odločala za večjo centralizacijo dogovorov, v večji meri na nacionalni ravni. Medtem na Danskem zaradi decentraliziranega sistema pogajanj o plačah, uvedenih z argumentom trga, nimajo na nacionalni ravni prav nikakršnih skupnih usmeritev.

Na splošno lahko rečemo, da se večina zahodno evropskih vlad v bipartitna pogajanja ne vključuje, ter nastopajo le kot delodajalci preko svojih pooblaščenih agencij. Za Slovenijo je prehod v EMU izjemen dogodek, zato je vključevanje vlade nujno.

Slovenska tripartitna pogajanja so, prav tako kot danska, na najvišjem evropskem nivoju. Torej lahko ugotovimo, da je socialno - ekonomski dialog v Sloveniji in na Danskem na relativno visoki ravni in gotovo nad povprečjem v EU. To pa je za Slovenijo lahko lepa spodbuda. Socialni dialog je nujen za ustvarjanje pozitivnega socialnega kapitala v družbi, ki omogoča trajnostni razvoj. V Evropi je polno dokazov, da je večina držav, ki imajo dobro razvit tripartitni in dvopartitni dialog, praviloma najbolj razvitih.

Kljub tradiciji je potrebno biti vedno previden, saj ponekod v Evropi prihaja do ukinjanja socialnega partnerstva. V začetku novega tisočletja ga je v Italiji Berlusconijska vlada odpravila, ter se nehala pogajati v tripartitnem pogajalskem telesu (Gaćeša, 2004).

4.7 STAVKE

Mednarodne primerjave statističnih podatkov o stavkah so zelo težavne, saj se načini zbiranja teh podatkov med državami zelo razlikujejo, kljub temu da ILO (Mednarodna organizacija za delo) določa principe zbiranja podatkov.

V EU je zbiranje le-teh na splošno stvar državne uprave zato podjetja, razen v Nemčiji, niso zavezana obvezno dajati podatkov o stavkah. Na Danskem je za zbiranje odgovorno združenje delodajalcev, v Sloveniji pa zbiranje podatkov o stavkah ni urejeno in se ne zbirajo na ustrezen način. Podatke o stavkah od leta 1992 zbira samo Sindikat ZSSS, vendar samo za stavke, ki jih organizira sam. (Ekonomsko ogledalo 09/2000)

Danska ima dolgo tradicijo reguliranja industrijskih konfliktov. Medtem ko v Sloveniji stavke dolgo časa niso bile institucionalizirane, saj je bila ustavna pravica do stavke priznana šele leta 1988.

Število in intenziteta stavk se v obeh državah precej razlikuje in povsem odraža gospodarsko situacijo. V Sloveniji je bil višek stavk med leti 1988 in 1992, ob začetku tranzicije in prehoda v tržno gospodarstvo. Od takrat pa število stavk vse skozi vztrajno upada. Na Danskem se število stavk zadnje desetletje do letos prav tako vse

skozi upada, vidno pa je obdobje gospodarske recesije leta 2002, ko je bilo število stavk večje od običajnega povprečja. Krepil se je pritisk na zmanjšanje socialnih pravic in s tem posredno na sindikate, ki se niso strinjali s predlaganimi smernicami razvoja.

Število stavk odraža tudi zrelost pogajanj med socialnimi partnerji. Postavljanje realnih zahtev, ki so prilagojene zmožnosti gospodarstva, popuščanje in razdelitev dela dobička tudi med zaposlene, sklepanje kompromisov ter spoštovanje le teh, pripomore k manjšemu številu stavk.

Za razliko od Danske v Sloveniji praviloma ne prihaja do velikih in množičnih stavk, ki bi ohromile celotno državo. Sindikati so relativno šibki, delovna mesta so še nestabilna, zakonske zaščita stavkajočih delavcev je še premajhna, zato se delovno silo težje motivira za množične stavke. Solidarnost med delavci se je v primerjavi prejšnjim sistemom znižala. Zato lahko pričakujemo, da se bodo z gospodarskim razvojem začele pojavljati tudi množične stavke, katerih cilj bo dvig kakovosti delovnega okolja in življenja nasploh, manj pa velikost osebnih dohodkov.

Ključni vir stavk v Sloveniji so še vedno osebni dohodki, predvsem oziroma njihova višina in izplačilo zaostalih obveznosti delodajalca. Tukaj je zanimiv pogled na Dansko, kot eno najvišje razvitih evropskih držav. V primerjavi z Slovenijo se zaposleni ne ukvarjajo več z vprašanjem preživetja. Zato je faktor višine osebnega dohodka kot vzrok za stavko upadel. Povečale so se stavke z bolj političnimi in ideološkimi motivi in prišle na prvo mesto.

5. SKLEP

Na prvi pogled nam razvoja industrijskih odnosov Slovenije in Danske ponujata popolnoma drugačni zgodbi, zgodbi o razvoju dveh držav s popolnoma drugačnimi izkušnjami. Bolj podrobni pregled pa nam ponudi zelo kompleksno sliko z nekaj stičnimi točkami med obema sistemoma.

V grobem sem opisal slovenski in danski model industrijskih odnosov. Ugotovil sem, da obe državi skupaj predstavljata pomemben evropski model na področju industrijskih odnosov. Sistema sta si navidez precej podobna in precej socialno naravnana z urejenimi socialnimi pravicami. Močno pa je viden njihov različen zgodovinski razvoj. Na Danskem, kjer so se industrijski odnosi začeli oblikovati že daljnega leta 1889, je vidna zlasti dolga tradicija in izpopolnjenost sistema, ki je razvil kar nekaj orodij za doseg dogovora. V Sloveniji je vidna zapuščina socialistične ureditve, ko so bile socialne pravice na nadpovprečno visoki ravni, ter tranzicije, ko se je začel pritisk delodajalcev na vlado in kasneje postopen razvoj dialoga med delodajalci in sindikati.

Industrijski odnosi so v novejšem času izpostavljeni pritiskom in različnim novim izzivom kot je globalizacija. Povečano vlaganje tujega kapitala je prineslo v domače okolje drugačne in nasprotujoče si politike industrijskih odnosov. Zato prihaja do pritiskov po spremembi ustaljene prakse sprejemanja odločitev v industrijskih odnosih.

Ob vstopu v EU moramo biti previdni in ohraniti nekatere unikatne in dobre rešitve, tranzicije. Prilagajanje standardov ter zakonov evropskim direktivam naj bo preiščeno, saj se drugače lahko oslabi tradicionalno dogovarjanje delodajalcev in delojemalcev. Tu nam je za zgled lahko Danska, ki je bila na ravni EU ves čas trd pogajalec.

Težnja po decentralizaciji kolektivnih pogajanj je zaradi skupnega gospodarskega okolja EU-ja vidna v obeh državah. V novejšem času povsod prihaja do fragmentacije delovne sile in s tem do diverzifikacije potreb delovne sile. Zato je logičen trend v obeh državah decentralizacija industrijskih odnosov. To pa lahko zmanjša njihov

vpliv na makro gospodarskem nivoju. Decentralizacija kolektivnih pogajanj na panožni nivo je vidna zlasti na Danskem, s tem država dokazuje da sistem ni tog, ampak se je sposoben prilagajati modernim trendom v gospodarstvu.

Trga dela sta v obeh državah precej različna. V Sloveniji je prenizek predvsem delež visoko izobraženih ljudi, ki bi razvoj potegnili naprej. Na drugi strani pa ima Danska zelo visok odstotek visoko izobraženih ljudi. Zaradi velikega povpraševanja po njih se kljub temu sooča z njihovim pomanjkanjem. Prihodnost danskega modela trga dela je zato rahlo zaskrbljujoča, saj se bo po predvidevanjih potreba po visoko izobraženih delavcih še povečevala.

V Sloveniji članstvo v sindikatih upada že vse od osamosvojitve. Zaposleni so izgubili zaupanje v sindikate in marsikdaj tudi v pravno državo. Po osamosvojitvi, medtem ko so zaposleni najbolj potrebovali pomoč, so se sindikati najbolj ukvarjali bolj sami s seboj. Z zaupanjem v sindikate bi lahko pritegnili v sindikate poleg tradicionalnih poklicev tudi nove poklice. Pomembna je tudi solidarnost med zaposlenimi, saj brez nje ni mogoče uresničiti večjih in dolgoročnih projektov.

Zato bo potrebno dvigniti ugled sindikatov in posledično članstvo v sindikalnih organizacijah.

Čas je da se Slovenija po vstopu v EU začne primerjati bolj z zahodnoevropskimi državami kot pa z državami bivšega vzhodnega bloka. Tukaj je Danska in njihov model industrijskih odnosov dober zgled. Skozi celo stoletje se je bil model sposoben prilagajati različnim gospodarskim situacijam.

V novi ekonomiji se ponuja možnost, kjer je pomemben proces obračanja k na znanju temelječi ekonomiji. To je izkoristila zlasti Danska, s poudarkom na vse življenjskem izobraževanju in prilagajanju potrebam na trgu. Slovenija poizkuša slediti tej priložnosti, vendar ne po načrtih. V zameno za socialni mir posveča preveč pozornosti industriji preteklosti, namesto na znanju temelječi ekonomiji.

Beseda s katero lahko opišemo Dansko je urejenost na vseh področjih. Tukaj se zrcali danska demokratična tradicija. Odločitve se sprejemajo na urejen, ustaljen, umirjen in ne na stresen način, saj ni potrebno iskati vedno novih rešitev in jih

potrjevati. V Sloveniji te tradicije primanjkuje, saj se vzorci odločanja šele počasi oblikujejo.

Zaključim lahko s tem, da je Slovenija v zelo kratkem času oblikovala moderen sistem industrijskih odnosov in ga še vedno nadgrajuje, Danska pa je na tem področju več kot le zgodba o uspehu.

6. VIRI IN LITERATURA

- Dekleva Janez, Geržina Suzana, Klužer Franci, Meglič Janja, Palandačič Mišo, Roksandič Metka; Sever Bojana, Vodovnik Zvone (2000): Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji. Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje. Ljubljana. Marec 2000.
- Ekonomsko ogledalo 9/96 na internetu: www.gov.si/umar/arhiv/kazalo.php
- Ekonomsko ogledalo 1/97 na internetu: www.gov.si/umar/arhiv/kazalo.php
- Ekonomsko ogledalo 7/97 na internetu: www.gov.si/umar/arhiv/kazalo.php
- Ekonomsko ogledalo 1/99 na internetu: www.gov.si/umar/arhiv/kazalo.php
- Ekonomsko ogledalo 10/98 na internetu: www.gov.si/umar/arhiv/kazalo.php
- Ekonomsko ogledalo 03/04 na internetu: www.gov.si/umar/arhiv/kazalo.php
- Gaćeša, Jelena (2001): »Močni, a tudi šibki«. Delo, 04.04.2001.
- Gaćeša, Jelena (2002): »Zaupanje v vladno podporo«. Delo. 10.01.2002.
- Gaćeša, Jelena (2004): »Povezave govorijo o demokraciji«. Delo, 07.06.2004.
- Gaćeša, Jelena (2004): »Gospodarske in socialne možnosti Slovenije: Vendarle po poti politične stabilnosti«. Delo, Sobotna priloga, 5. 6., str. 22-23.
- Gjerkeš, Bojana (2003): Participacija zaposlenih pri odločanju v EU in Sloveniji. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Kokol, Leja (2005): Stavke v Sloveniji in Evropi. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Korenika, Klavdija (2003): Vloga in pomen socialnega partnerstva za oblikovanje razvojnega konsenza v Sloveniji. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Krajner, Andrej (2004): Korporativizem in socialno partnerstvo v Sloveniji : Ekonomsko-socialni svet in vloga Gospodarske zbornice Slovenije v njem. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Kristan, Igor (2000): Sistem industrijskih odnosov v Sloveniji, Madžarski ter Danski, s poudarkom na vlogi socialnih partnerjev pri oblikovanju sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Lukan, Andrej (1991): Stavke. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

- Lukšič, Igor (2001): Politični sistem republike Slovenije. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.
- Mesner Andolšek, Dana (1994): Sindikati in management (delodajalci) - Waffengleichheit?. Družboslovne razprave, 10, 17/18, str. 92-106.
- Možina, Stane (1998): »Management kadrovskih virov«. FDV, Zbirka Profesija, Ljubljana.
- Niemenen, Ari (1997): Labour market regulation and industrial relations in three Nordic countries, Literature survey on the future of work for the European Commission (DG V). Working paper, May 1997. www.helsinki.fi/~arniemenen/
- Novak, Ana (2001): Industrijski odnosi v Nemčiji in Sloveniji. Diplomsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Per Kongshøj Madsen, Security and flexibility: friends or foes? Some observations from the case of Denmark. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/madsen.pdf>
- Repovž, Grega (2004): »V EU posegi vlad niso redki«. Delo, 19.03.2004.
- Scheuer, Steen (1992): »Denmark: Return to decentralization«. V: Hyman, Richard (ur.): Industrial relations in the new Europe. Blackwell, Oxford, Cambridge, str. 169-194.
- Sever, Bojana (ur.) (2000): Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji. Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana.
- Socialni sporazum za obdobje 2003-2005 na internetu: www.sigov.si/mddsz/delo/soc_sporazum.htm
- Stanojević, Miroslav in Omerzu, Mojca (1994): »Javnomenjske podobe sindikatov«. Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 120-140.
- Stanojević, Miroslav (1996): Socialno partnerstvo: Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. Enotnost, Ljubljana.
- Stanojević, Miroslav (2000): »Slovenian trade unions – The birth of labour organisations in post–communism«. Družboslovne razprave, Let. 16, št. 32/33 str. 87-100.
- Stanojević Miroslav, Rajgelj Barbara, Potočnik Miha (2001): »Iz teorije za prakso sodobnega (so)upravljanja: Industrijski odnosi v Sloveniji«. Industrijska demokracija, letnik 5, št.8, str. 3-13.

- Stanojević, Miroslav (2001): »Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji?«. Teorija in praksa, let 38, št. 5, stran 798-815.
- Stanojević, Miroslav (ur) (2001): Uspešna nedozorelost: Primerjava industrijskih odnosov v Sloveniji in Madžarski. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- Šarman, Zvonka (2000): »Pristop k organiziranju sveta delavcev«. Gospodarski vestnik, let. 49, št. 45, str. 126-130.
- Tivadar, Miran (ur.) (1992): Socialno partnerstvo in nova družbena razmerja: VII. študijski dnevi, Bled, 4.-5. junij 1992. Zveza kadrovskih dejavnosti Slovenije, Bled.
- Turner, Lowell: The Survival of the Danish Model: A Historical Sociological Analysis of the Danish System of Collective Bargaining. www.gateway.proquest.com
- Upham, Martin (1991): Trade unions of the world 1992-1993, Third edition, Longman group UK Limited.
- Vodovnik, Zvone (1993): »Neposredna in posredna delavska predstavništva«. Gospodarski vestnik, let. 42, št. 17, str. 62-64.
- Vodovnik, Zvone (1995): Kolektivna pogajanja in delavska participacija – temeljna izhodišča (primerjava), V: Soodločanje, zaposlovanje, kolektivna pogodba / Heribert Kohl / Zvone Vodovnik. - Ljubljana : Enotnost, 1995. - (1995), str. 99-118.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Uradni list RS, št 42/93.
- Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št 14/90, 5/91, 71/93.
- Žerjav, Melita (2003): Delavska participacija: primerjava Slovenije z Dansko in Finsko. Diplomsko delo. Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Ljubljana.
- Wallerstein Michael, Golden Miriam, Lange Peter: Unions, employers' associations, and wage-setting institutions in northern and central Europe, 1950-1992. www.gateway.proquest.com
- Wallerstein Michael, Golden Miriam, Lange Peter (1997): Unions, employer associations and wage-setting institutions in northern and central Europe 1950-1992. Industrial & Labor Relations Review, št. 50, Iss. 3; str. 379-402. www.gateway.proquest.com
- www.bm.dk

- www.copenhagencentre.org
- www.da.dk
- www.delavska-participacija.com
- www.eiro.eurofound.eu.int
- www.epp.eurostat.cec.eu.int
- www.ilo.org
- www.lo.dk
- www.sindikat-zzs.si
- www.sociology.ku.dk/faos/front.html
- www.stat.si
- www.zds.si