

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Jakob Abe**

**PRIMERJAVA SLOVENSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH  
ODNOSOV S SISTEMI INDUSTRIJSKIH ODNOSOV V EU**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana 2007**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Jakob Abe**

**Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević**

**PRIMERJAVA SLOVENSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH  
ODNOSOV S SISTEMI INDUSTRIJSKIH ODNOSOV V EU**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana 2007**

»All things return eternally, and ourselves with them:  
we have already existed times without number,  
and all the things with us.«  
Friedrich Wilhelm Nietzsche

## ZAHVALA

Zahvaljujem se staršem za moralno in finančno podporo pri študiju, zahvaljujem se tudi mentorju dr. Miroslavu Stanojeviću ter vsem, ki so mi kakorkoli pomagali pri študiju in pri pisanju diplomske naloge.

## **PRIMERJAVA SLOVENSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV S SISTEMI INDUSTRIJSKIH ODNOSOV V EU**

Države Evropske unije imajo geografsko, politično in socialno skupno preteklost oz. izhodišče, vendar je vsaka članica razvila svoj sistem industrijskih odnosov. Primerjava sistema industrijskih odnosov v Sloveniji in EU nam pokaže trenutni položaj Slovenije. V svojem diplomskem delu sem se osredotočil na primerjavo Slovenije in EU z vidika sindikatov, stavk, kolektivnih pogajanj, socialnega dialoga in participacije. Slovenija je članica EU, kar pomeni, da sledi politiki in smernicam, ki jih ta postavlja. Tudi na področju industrijskih odnosov EU poskuša regulirati in integrirati članice v sistem skupne politike in rešitev. Moja ugotovitev je, da Slovenija ni v nobeni navedeni kategoriji industrijskih odnosov poudarjena izjema; povsod se drži sredine, če jo primerjamo z drugimi članicami. Ko primerjamo povprečje EU s Slovenijo, ta izstopa predvsem po pokritosti kolektivne pogodbe. Delež članstva v sindikatih je višji, kot je povprečje EU, zadnji podatki pa kažejo, da se umešča med države z umirjeno stopnjo stavk. Poleg tega Slovenija sledi smernicam EU na področju socialnega dialoga in participacije. V težnji po gospodarskem uspehu se morajo posamezniki in družbeni akterji v Sloveniji zavedati, da so ugodni industrijski odnosi ključni za boljše razmere v gospodarstvu.

**Ključne besede:** Slovenija, Evropska unija, primerjava in industrijski odnosi

## **THE COMPARISON BETWEEN INDUSTRIAL RELATIONS MODEL OF SLOVENIA AND EUROPEAN UNION**

Members of the EU have in common geographical, political and social background, but still each member has developed its own industrial relations model. The comparison of industrial relations model between Slovenia and the EU shows the current position of Slovenia. In my diploma I have focused on the comparison between Slovenia and the EU from the point of view of: trade unions, strikes, collective agreement, social dialogue and participation. Slovenia is a member of the EU and consequently it follows the tracks of the EU in politics and other fields. On the field of industrial relations the EU tries to regulate and integrate its members into a system of mutual politics and solutions. My findings tell that Slovenia is not an exception in any of the categories in industrial relations; it is always somewhere in the middle compared to other members. Comparing the average of EU, Slovenia stands out only in the field of collective agreements coverage. Trade union density in Slovenia is above average but latest information show that Slovenia is one of the countries with low strike level. Slovenia also follows the tracks of the EU in the field of social dialogue and participation. While trying to succeed, individuals and groups have to bear in mind that industrial relations are crucial for better conditions in economical growth.

**Key Words:** Slovenia, European Union, comparison and industrial relations.

## KAZALO

<b>1. UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2. INDUSTRIJSKI ODNOSI IN NJIHOV POMEN</b> .....	<b>9</b>
2.1. OPREDELITEV POJMA INDUSTRIJSKI ODNOSI.....	9
2.2. SPREMEMBE NA PODROČJU ORGANIZACIJ IN GOSPODARSTVA.....	10
<b>3. SLOVENIJA</b> .....	<b>14</b>
3.1 ZGODOVINSKO OZADJE.....	14
3.2 POMEN PRAVNE UREDITVE.....	16
3.3 STATUS SINDIKATOV .....	17
3.4 STAVKE IN PROBLEM DEFINICIJE.....	19
3.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA IN KOLEKTIVNE POGODBE.....	20
3.6 SOCIALNI DIALOG .....	23
3.7 PARTICIPACIJA.....	25
<b>4. EVROPSKA UNIJA</b> .....	<b>27</b>
4.1 POJEM IN RAZSEŽNOST PRIMERJAVE.....	27
4.2 INDUSTRIJSKI ODNOSI IN EVROPSKA UNIJA .....	27
4.3 SINDIKATI.....	30
4.4 STAVKE.....	32
4.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA .....	35
4.6 SOCIALNI DIALOG .....	39
4.7 PARTICIPACIJA.....	42
<b>5. ZAKLJUČEK</b> .....	<b>45</b>
<b>6. VIRI IN LITERATURA</b> .....	<b>48</b>

## KAZALO TABEL

Tabela 4.1: Delež članstva v sindikatih (leta 1995 in 2004) v EU 27 in relativni delež 2004*100/1995.....	31
Tabela 4.2: Oblika stavk (1950-1990) v 11 državah EU.....	33
Tabela 4.3: Oblika stavk (1992-2000) v Sloveniji .....	34
Tabela 4.4: Ravni kolektivnih pogajanj glede dogovarjanja plač v EU-27 .....	36
Tabela 4.5: Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (leta 2004) v EU-27 .....	37

## SEZNAM KRATIC

BDP – Bruto domači proizvod

EMU – Ekonomska in monetarna unija

ESS – Ekonomsko – socialni svet

ETUC - European Trade Union Confederation (Evropska konfederacija sindikatov)

EU – Evropska unija

ILO – International Labour Organization (Mednarodna organizacija dela)

RS – Republika Slovenija

SFRJ – Socialistična federativna republika Jugoslavija

SRS – Socialistična republika Slovenija

ZDA – Združene države Amerike

ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

## 1. UVOD

Od stanja industrijskih odnosov je odvisno, kakšna bo reakcija akterjev, ki lahko z radikalnim pristopom korenito vplivajo tako na družbene kot na ekonomske razmere v državi. Država bi si morala prizadevati za učinkovito komunikacijo med vsemi akterji industrijskih odnosov in hkrati, da se doseže konsenz, ki pripomore k večji stabilnosti na vseh področjih v državi. Večja stabilnost posledično pomeni večje zadovoljstvo ljudi z njihovim položajem ter s tem tudi večja produktivnost le-teh.

V svojem diplomskem delu skušam primerjati preteklo in predvsem trenutno stanje industrijskih odnosov v Sloveniji ter v Evropski uniji.

Cilj moje diplomske naloge je primerjava slovenskega modela industrijskih odnosov s povprečjem industrijskih odnosov v EU. Zanima me vprašanje participacije, stavk, sindikatov, kolektivnih pogajanj ter socialnega dialoga. Namen moje diplomske naloge je tudi ugotoviti, v katero smer bi bilo optimalno iti z našega položaja, da bi si zagotovili bolj stabilno ter večjo gospodarsko rast s pomočjo boljših industrijskih odnosov.

Posvetil sem se analizi sekundarnih virov; opisna oz. deskriptivna metoda ter zgodovinsko razvojna metoda sta zelo uporabni pri zastavljenem problemu, saj se pojavlja veliko različnih študij na področju industrijskih odnosov. Predvsem gre za analizo monografskih publikacij, raziskovalnih poročil, člankov idr. Ti viri so mi pomagali pri razlagi terminov, pojasnitvi ključnih pojmov ter konceptov, razlagi razvoja in značilnosti industrijskih odnosov pri nas ter v EU.

V pričujočem delu sem se posvetil spremembam, ki jih EU uveljavlja na področju industrijskih odnosov, ter kakšen položaj ima Slovenija pri tem, saj je kot članica EU prisiljena slediti smernicam, katere tudi sama sprejema oz. je vključena v njihovo sprejemanje; zanimal me je učinek teh novih politik, ki se uveljavljajo, saj so konec koncev to tudi učinki, ki jih Slovenija doživlja ali jih bo doživela v kratkem.

V drugem poglavju sem se posvetil industrijskim odnosom na splošno; definicija ter akterji, ki so pomembni, ko govorimo o industrijskih odnosih. Obenem sem opisal tudi spremembe v

današnjem tržnem gospodarstvu (te spremembe imajo velik vpliv tudi na industrijske odnose), v katerem se nahaja Slovenija in poskuša konkurirati z že uveljavljenimi zahodnoevropskimi državami.

Tretje poglavje je posvečeno industrijskim odnosom v Sloveniji. Za primerjavo je potrebna analiza stanja in razvoja industrijskih odnosov v Sloveniji. Zgodovinsko ozadje je pomembno za razumevanje današnjega položaja, saj je preteklost ostro zaznamovala slovenski prostor in prehod v tržno gospodarstvo, ki je bil ključnega pomena za gospodarski razvoj. Hkrati pa ne smemo pozabiti na sindikate, ki imajo še vedno največji vpliv na stavke ter na dialog z delodajalci ter državo.

V četrtem poglavju se obračam na vse države članice EU. EU sem vzel kot entiteto, saj bi bila primerjava posameznih modelov preširoka tema. Opozarjam na položaj Slovenije v primerjavi z drugimi članicami. Primerjam pa tudi Slovenijo s povprečjem industrijskih odnosov v EU. Ugotovitve študij na področju stavek, socialnega modela, kolektivnih pogodb in participacije so mi pomagale pri analizi stanja ter posledično pri ugotovitvah.

Zadnje poglavje je prepuščeno zaključku ter ugotovitvam, do katerih sem prišel ob pisanju diplomske naloge.

Za to temo sem se odločil zaradi polemik o tem, kje je trenutni položaj Slovenije v EU ter kam naj gre naprej (glede industrijskih odnosov). Slovenija ima možnost primerjati uveljavljene sisteme ter pobrati od njih predvsem prednosti in čim manj slabosti. Noben sistem ni idealen, zato bi morala Slovenija glede na svojo preteklost ter preverjene sisteme izbrati zase najbolj ugoden hibrid.



## **2. INDUSTRIJSKI ODNOSI IN NJIHOV POMEN**

### ***2.1. OPREDELITEV POJMA INDUSTRIJSKI ODNOSI***

Zvone Vodovnik (v Možina, 2002: 332) industrijske odnose definira kot industrijska razmerja med delodajalci, organizacijami delavcev in državo. V okviru teh pa se usklajujejo interesi na gospodarskem in socialnem področju, kakor tudi na vseh drugih ravneh, ki vključujejo opravljanje dela. Pri tem poudarja pravni položaj, ki določa vsem akterjem norme ter prostor, v katerem lahko sprejemajo svoje odločitve; posebej pomembni naj bi bili v tem razmerju socialni partnerji v socialnem dialogu ter vloga države v razmerjih tripartizma.

ILO definicija (v Skledar, 1999: 3) pravi, da se industrijski odnosi nanašajo na kolektivna razmerja med delodajalci in delojemalci ter njihovimi organizacijami. Zajema kolektivno pogajanje med temi akterji ter državo o zadevah ekonomske ter socialne politike. Skledar ugotavlja, da se na ravni EU pojavlja pojem industrijski odnosi tudi kot socialni dialog oz. kot socialno partnerstvo.

Nenazadnje bolj s pravnega vidika Bohinc (2000: 58) vidi industrijska razmerja kot kolektivna delovna razmerja, v katera naj bi spadala naslednja delovno-pravna področja, kot jih on navaja: socialno partnerstvo, kolektivno pogajanje, razreševanje sporov ter udeležba zaposlenih pri ustvarjenem rezultatu in upravljanju.

Zakaj lahko govorimo o industrijskih odnosih kot o razmerju, ki je in bo prisotno v družbi, nam dobro razloži Jamnik (v Numanović 2005: 15):

»V odnosih med ljudmi večkrat pride do tega, da se interesi enega človeka ali ene skupine ljudi križajo z interesi drugih ljudi ali kakšne druge skupine ljudi. Tako na primer v kapitalističnih deželah skoraj zmeraj tli spor med delodajalci in delavskimi sindikati, ker je prvim do tega, da bi bile mezde čim nižje, sindikati pa skušajo doseči za delavce čim višje zaslužke.«

Ta konflikt med delodajalci in delavskimi sindikati lahko vidimo v luči družbenega konflikta, katerega ne smemo prehitro soditi, čeprav v strokovni literaturi ni soglasja ali vzpodbuja predvsem negativne ali predvsem pozitivne plati (Kavčič in drugi 1991: 15). Sam sem mnenja, da družbeni konflikt lahko prinaša tako slabe kot dobre stvari v družbo. Konflikt med

delodajalci in delavskimi sindikati opozarja na pomembne krivice, ki se dogajajo v družbi in niso obravnavane s strani akterjev, ki bi jih morali regulirati ali odpraviti. Po drugi strani (Županov v Kavčič in drugi 1991: 15) družbeni konflikt lahko spodbuja negativna čustva v družbi, razbija enotnost sistema, otežuje doseganje ciljev, povzroča destruktivno in agresivno obnašanje itn.

Pod družbeni konflikt spada industrijski konflikt (pod ta pojem spada tudi stavka), ki je konflikt med delavci in delodajalci: »Razvoj tega konflikta v zgodovini je vodil do institucionalizacije obeh strank, delavcev (njihovega sindikata) in delodajalcev. Temelj za razumevanje industrijskega konflikta je pogajanje o plačah kot menjavi dela za denar.« (Kavčič 1999: 23). Vzroki industrijskih konfliktov so še: nezadostna višina plač in drugi spori, ki se nanašajo na plače, zaposlovanje in odpuščanje, delovni čas, delovni aranžmaji, norme in disciplina, vprašanje pristojnosti, druga kadrovska vprašanja, status sindikata, solidarnostne akcije (Hyman v Stanojević 1996: 122, 123).

V okviru EU imajo industrijski odnosi pomembno vlogo na ekonomskem in socialnem področju. EU se bo v prihodnje soočala z ureditvijo socialne varnosti, katero v drugih, enako razvitih regijah urejajo z manjšanjem socialne varnosti (glej ZDA). S skupno politiko se postavlja vprašanje urejanja mobilnosti, prenosljivosti pravic in enakega obravnavanja (European Commission 2002: 2, 3).

## ***2.2 SPREMEMBE NA PODROČJU ORGANIZACIJ IN GOSPODARSTVA***

Organizacije bodo morale biti v prihodnosti bolj fleksibilne, saj so tehnološki cikli vedno krajši, in je hiter odgovor na njih ključnega pomena. Ob tem so najpomembnejši dejavnik zaposleni, saj se konkurenčna prednost vzpostavlja ravno pri njih. Surovine, tehnologija in finančni kapital so dokaj mobilni, medtem ko so človeški viri v tem smislu bolj togi. Ravno ljudje so tisti, ki se neradi selijo oz. jih je večina zaenkrat mobilna samo znotraj omejenega demografskega prostora. To je tudi eden izmed vzrokov, da se pojavlja strukturna brezposelnost, ki bi jo bilo mogoče omiliti z večjo mobilnostjo prebivalstva. V prihodnosti se pričakuje, da bo prebivalstvo še bolj mobilno, saj že sedaj EU postavlja nove smernice, meje med državami članicami pa postajajo samo še mentalne.

Kot Stane Možina (2002: 26) ugotavlja, bodo značilnosti organizacij v prihodnosti:

## 1. Vrednote

Vzpostavile se bodo norme, pravila ter strategije na ravni podjetja s pomočjo zaposlenih. Odražale se bodo v zaposlenih, ki bodo te vrednote ponotranjili ter jih imeli za svoje, tudi izven delovnega časa.

## 2. Ljudje

Zemljepisne razdalje bodo postajale vse manjše; brisanje meja tako med državami kot globalno. Projektne skupine bodo postale mednarodne, prednost se bo dajala predvsem izobraževanju ter odgovornosti zaposlenih.

## 3. Odgovornost

Povezava med organizacijo in družbo na več načinov; organizacija ne bo samo denarno podpirala skupnosti, ampak bo tudi vplivala na skupnost s sooblikovanjem, svetovanjem, tehnološko in komunikacijsko podporo.

## 4. Povezovanje

Organizacija se bo povezovala z vsemi akterji, ki vplivajo na življenje v družbi ter vplivajo na produktivnost same organizacije. Omogočeno bo skupno doseganje ciljev.

Ključne spremembe glede industrijskih odnosov v Evropi, katere ugotavlja Možina (2002: 26), so: »Značilnosti industrijskih razmerij v Evropi v devetdesetih letih se kažejo v spremembah v zahtevnosti dela, v strukturnih spremembah v gospodarstvu, v pomenu informacij ter v razmerah, potrebnih za uveljavitev sprememb.«

Globalizacija postavlja nove izzive ter nove konkurente, ki jih mora organizacija sprejeti za svoje okolje, saj drugače lahko doživi šok, katerega ne more rešiti niti dolgoročno. Poudarja se vlaganje v človeka ter v njegove zmožnosti v organizaciji. Zadovoljen zaposleni bo ustvarjal večjo dodano vrednost, in kar je pomembno z vidika industrijskih odnosov – sprejemal bo strategijo ter cilje organizacije. Zadovoljni zaposleni tudi ne bo stavkal. V primeru, da so stavke na ravni organizacije, to zanjo pomeni izgubo zaupanja med delodajalci ter delojemalci, obenem pa tudi izgubo dobička za čas, ko je delovni proces ustavljen.

Značilnosti organizacij prihodnosti smo že navedli, sedaj pa je potrebno omeniti še ključne spremembe v gospodarstvu. Te so v osemdesetih in devetdesetih letih vplivale na Evropo, saj je pojav gospodarske krize v tem času zaznamoval tri oblike strukturnih sprememb v gospodarstvu (povzeto po Možina 2002: 27):

- odmik od tradicionalne industrijske proizvodnje v smer terciarnih dejavnosti; glavni delodajalec postajajo multinacionalne družbe;
- nadaljevanje obdobja stagnacije in s tem večanje stopnje nezaposlenosti;
- masovna Fordova produkcija, ki je zaznamovala preteklost, se umika in v ospredje prihajajo nova poindustrijska razmerja; država se umika iz delovanja trga dela, za blaginjo zaposlenih niso več toliko pomembni sindikati, ampak vodstva družb, pomen kolektivnih pogajanj se zmanjšuje in s tem tudi članstvo v sindikatih.

Obrazložitev novejših ekonomskih pojmov (Vrišer 2001: 49-59), ki zaznamujejo sedanjost, je pomembna, saj ti zaznamujejo sedanje pojmovanje ter spremembe v gospodarstvu in organizaciji:

#### 1. Deindustrializacija

Ima dva pomena; prvi pomeni selitev industrije iz starih industrijskih območij na nova, manj razvita območja v isti državi ali v države tretjega sveta, kjer je cenejša delovna sila oz. primanjkuje delovnih mest. Drugi pomen pa označuje povečevanje terciarnega in kvartarnega sektorja.

#### 2. Postfordizem:

Množično togo proizvodnjo, ki jo je zaznamoval fordizem, je izpodrinila bolj fleksibilna in h kupcu naravnana proizvodnja. Ta je lahko sodelovala s hitro spremenljivim okoljem tržnega gospodarstva; označuje jo bolj strokovna delovna sila. Taka organizacija se hitro prilagaja trgu in časovno hitreje naredi izdelke, saj ima izboljšano tako zunanjo kot notranjo logistiko. Večji poudarek se daje na oddelek za razvoj in raziskave, saj je znanost tista, ki povečuje konkurenčnost organizacij.

#### 3. Globalizacija

»Globalizacija pomeni čedalje tesnejše gospodarsko (proizvodno, prometno, komunikacijsko, finančno) in socialno povezovanje sodobnega sveta na svetovni ravni.« (Vrišer 2001: 53). To povezovanje je naredilo največji učinek na gospodarstvo, obenem se je razširilo tudi v druge pore družbe.

#### 4. Multinacionalne družbe

So organizacije, ki prestopajo meje držav. Vplivajo na politiko, gospodarstvo in na vse druge družbene sfere. Okvirno so sestavljene iz matičnega podjetja, katero ima hčerinska podjetja oz. podružnice v drugih državah. V začetku so imele namen priti na cenejša tržišča, kasneje pa namen pridobivati nova tržišča, ki v bodoče obetajo zaslužek. Pripisuje se jim slabe

namere, saj naj ne bi imele posluha za domače proizvajalce. Težava pa se pojavlja tudi, ker namenoma ali nenamenoma negativno vplivajo na nacionalno in lokalno gospodarstvo.

#### 5. Fleksibilna industrijska proizvodnja

Prilagodljivost in pestrost izdelkov je postala nuja na svetovnem tržišču, zato se je industrijska proizvodnja morala fleksibilizirati ter racionalizirati. Racionalizacija je potekala v smeri timskega in predvsem projektne delo, ki je nadomestilo masovno fordistično proizvodnjo, z velikim poudarkom na hierarhiji. »Novi sistem je že skraja močno zmanjšal število zaposlenih, odpravil številne vmesne instance in kontrole ter znova združil proizvodnjo, upravo in razvoj.« (Vrišer 2001: 56). Velik premik v gospodarstvu je naredil sistem dela *just in time*, ki je kratkoročno in dolgoročno vplival na vse procese v sami organizaciji ter načinu dela v gospodarstvu.

Danes je čas hitrih sprememb in velikih pritiskov na organizacijo, državo ter na delavce. Velika težava je, da nobena sprememba ni zanesljiva v smislu, da bo pomagala odpraviti neko težavo. Če pa jo že pomaga odpraviti, pa lahko obenem naredi druge, še večje nove težave. Velik pomen za družbo ima država, katera v svoji zakonodaji lahko vpliva na sistem reševanja problemov. Če ni začetnica na področju reševanja neke težave, lahko primerja ter analizira, kako so to težavo reševali v drugi državi in kako so bili pri tem uspešni. Vsi družbeni akterji v državi se morajo zavedati svojih zmožnosti in omejitev. Zavedati se morajo svoje preteklosti ter sedanjosti, saj neka rešitev ni zmeraj možna.

### **3. SLOVENIJA**

#### ***3.1 ZGODOVINSKO OZADJE***

Območje Slovenije je bilo v zgodovini najprej del Habsburške monarhije, kasneje pa del Kraljevine Jugoslavije oz., po II. svetovni vojni, del jugoslovanske socialistične federacije. Odcepitev od Jugoslavije v letu 1991 je za Slovenijo pomenilo prelomnico. Za industrijske odnose je bila pomembna prelomnica začetek tranzicije in s tem prehod v socialno tržno gospodarstvo.

V času, ko je Slovenija spadala pod Habsburško monarhijo, je imela veliko vlogo Ljubljana, ki je bila regionalni, ekonomski in kulturni center (Skledar 1999: 4). Kot pa ugotavlja Stiplovšek (v Skledar 1999: 4), je pomemben datum 7. april 1870, ko je avstrijski parlament razveljavil zakon, ki je omejeval sindikalno svobodo. Skledar ugotavlja, da so se v Sloveniji po tem datumu začeli hitro uveljavljati sindikati. Veliko nam pove dejstvo, da je bila prva stavka s strani sindikatov organizirana v Ljubljani že leta 1871, prva konferenca slovenskih sindikatov pa leta 1901 (Skledar 1999: 5). V času Habsburške monarhije je bila Slovenija vključena v najnaprednejše razmere na področju industrijskih odnosov.

Po II. svetovni vojni do osamosvojitve industrijski odnosi na območju Slovenije niso napredovali; stavke so bile nelogične, vendar so se dogajale. Komunistična partija je vodila sindikate, ki so bili centralizirani v Beogradu. Centralistično organizirani sindikat je imel obvezno članstvo, kar je pomenilo, da ni bilo svobode odločanja in s tem tudi demokracije ne. V primerjavi z drugimi državami komunističnega režima je imela Jugoslavija to prednost, da je bila bolj fleksibilna, kar se tiče avtonomnosti podjetij. Odprtje mej v 60-ih letih pa je bilo ključno, saj se je država začela privajati na tržne razmere v gospodarstvu (Skledar 1999: 5,6).

Tudi Mencinger (v Stanojević 2001: 75) poudarja, da se je Jugoslavija ločila od sovjetskega imperija in modela: »V Jugoslaviji je bila klasična »realsocialistična« struktura (nadvlada državopartijskih republiških elit) kombinirana z visoko avtonomijo podjetij (samoupravljanje) ter za »realni socializem« nenavadno visoko stopnjo tržnih samoregulacij.«

Osamosvojitvi Slovenije ter izgubi trga bivše države Jugoslavije je sledila gospodarska kriza. Povečala se je brezposelnost, ki je vplivala tudi na odnose med socialnimi partnerji v državi.

»Stopnja brezposelnosti, ki je bila leta 1989 2,6 %, je v letu 1993 zrasla na kar 9,1 %.« (Plava 2005: 7).

Pokazatelj slabih razmer v tem času je bila poleg povečanja brezposelnosti tudi negativna stopnja rasti BDP-ja do leta 1993; šele po tem letu je Slovenija pridobivala na gospodarski rasti ter udeleževala cilje, ki si jih je zastavila v času osamosvojitve. Cilj slovenskih reform po ustanovitvi samostojne države je bilo socialno tržno gospodarstvo. Velik pomen za spremembe na področju gospodarstva je imela tudi težnja Slovenije po vključitvi v EU.

Uradni cilj slovenske tranzicije (v Stanojević 2001: 7) je socialno tržno gospodarstvo, ki zajema tri cilje:

- socialno tržno gospodarstvo je primarno utemeljeno na tržnih regulacijah; država se umika s področja trga in gospodarstva, tako da so tržni subjekti samostojni v razmerju do države;
- socialno tržno gospodarstvo je visoko institucionalno regulirano tržno gospodarstvo; vključevanje vrednot kot sta enakost in pravičnost v gospodarstvo, večji poudarek na socialni blaginji je izziv za gospodarske subjekte, da so tudi v takem okolju tržno učinkoviti;
- socialno tržno gospodarstvo implicira kakovostno proizvodnjo; to pomeni prevajanje enakosti in pravičnosti v tržno učinkovitost na podjetniški ravni.

Glavne tranzicijske dileme so zaključene, saj je Slovenija uspešno prestala formalni prehod v tržno gospodarstvo. Še vedno pa ostaja vsebinski del, ki je verjetno še najzahtevnejši. Smisel tega procesa je, da institucije, ki so že ustanovljene, delajo po pravilih oz. normah, ki so bile postavljene. Sedanjost prinaša izziv Sloveniji, kako zaključiti tranzicijo ter hkrati postaviti temelje za spreminjajoče se gospodarstvo, ki je značilno za EU (Nova razvojna paradigma 2001: 15-17). Mark Knell in Martin Srholec (Oslo) sta v svoji empirični raziskavi ugotovila, da ima Slovenija od članic v EU najbolj koordiniran sistem gospodarstva. Splošna ugotovitev Davida Lanea pa je, da je Slovenija na področju gospodarstva ena izmed najbolj uspešnih tranzicijskih držav (Lane 2004: 1).

### **3.2 POMEN PRAVNE UREDITVE**

Slovenija je bila gospodarsko najnaprednejša v bivši Jugoslaviji, kar se je pokazalo ravno s prehodom iz samoupravnega v tržni model gospodarstva, ki je potekal hitreje kot drugje. Industrijski odnosi v drugih bivših državah Jugoslavije so se počasneje spreminjali, medtem ko se je Slovenija že spopadala z deagrarnizacijo, industrializacijo in urbanizacijo. Slovenski prostor je bil v času Jugoslavije vedno v gospodarski prednosti, kar je vplivalo na bolj mehak prehod v tržno gospodarstvo v primerjavi z drugimi tranzicijskimi državami.

Ključno pri prehodu je bilo sprejetje socialnega programa v letu 1991 s strani vlade Republike Slovenije, kateri je naredil korak proti konzervativno korporativističnemu modelu. Ta model, prevzet od Nemčije, pomeni: »Naloga države je le, da...zagotavlja samo minimalno socialno varnost, in sicer le tistim, ki si jo sami na morejo zagotoviti.« (Numanović 2005: 7).

Ustava Republike Slovenije kot najvišji pravni akt določa norme, ki se jih morajo držati vsi akterji v državi; nanaša se tudi na področje dela. Je pomembna, saj določa splošne normativne okvire, po katerih organizacije delujejo. Tudi delojemalci morajo upoštevati določbe, saj v sistemu bivše države zakonodaja ni urejala stavk, zato je bila vsaka stavka na robu nezakonitega. Slabost bivše zakonodaje je bila, da je dajala formalno oblast delavcem, kar se je v sedanji državni ureditvi spremenilo s sprejetjem Ustave, ki daje poudarek na priznanju lastnine ter na lastnikih proizvodnih sredstev.

Posredno se Ustava dotika področja dela že v 2. členu, kjer zasledimo določbo, da je Slovenija pravna in socialna država. To pomeni, da država mora omogočati posamezniku, da s svojim delom pridobiva sredstva, potrebna zanj in za njegovo družino. Socialna varnost pomeni tudi to, da je država dolžna skrbeti tako za zaposlene kot tudi za nezaposlene. V preteklosti je bila omenjena v ustavi tudi pravica do dela (bolj programsko načelo), vendar z novo državo ter s tržnim gospodarstvom se to briše iz ustave, saj ta pravica v realnosti ni izvedljiva. Sedaj se pozornost bolj namenja pravici posameznika do izobraževanja in vseživljenjskega izpopolnjevanja znanja. Ključna z gledišča industrijskih odnosov so določila o pravici do sindikalne svobode (76. člen Ustave RS), določila o pravici do stavke (77. člen Ustave RS) ter nenazadnje še določila o soodločanju in sodelovanju delavcev pri upravljanju (75. člen Ustave RS) (v Možina 2002: 328, 329).



### 3.3 STATUS SINDIKATOV

»Sindikat je množična organizacija zaposlenih, katere cilj je zaščita zaposlenih.« (Wikipedija – prosta enciklopedija 2007).

Veliki slovar tujk pa pravi, da je sindikat: »organizacija, ki si prizadeva za izboljšanje delovnih razmer in materialnega položaja včlanjenih delavcev.« (Tavzes in Adelešič 2002: 1055).

Glede na Evropo ima Slovenija dokaj visoko število delavcev, ki so vključeni v sindikate. Podatki telefonske ankete iz leta 1994 (v Stanojevič, Omerzu, Javnomenjske podobe sindikatov. Družboslovne razprave, X/17-18; 1994) povejo, da je bilo v sindikate vključenih okoli 60 % delavcev. Večina teh je bila aktivnih, saj je bilo le 4,6 % od teh 60 % neaktivnih. Stopnja sindikaliziranosti se je zmanjšala s tranzicijo. Še vedno pa je stopnja sindikaliziranosti 40 %, kar je nad evropskim povprečjem (glej tabelo 4.1). »Razmeroma uspešen razvoj industrijskih odnosov v smeri kooperativnosti in stabilnosti dokazujejo sklenjeni socialni sporazumi in v primerjavi z drugimi državami centralne in vzhodne Evrope dobro uveljavljena kolektivna pogajanja in pogodbe.« (Ekonomsko ogledalo 9/96).

Sindikati so na splošno v krizi od preloma stoletja; najbolj pomembni razlogi za to so:

- (de)sindikalizacija in gospodarska gibanja
- tehnološke spremembe in spremembe v strukturah zaposlovanja
- sprememba političnega okvira
- industrijski sindikalizem v novem okolju (predavanja Stanojevič 2005)

*»V celotni Evropi poteka prestrukturiranje gospodarstva v smislu deindustrializacije in sprememb klasičnih načinov proizvodnje, s tem povezane poklicne, izobrazbene in sektorske spremembe sestave delovne sile in tako večanje števila nekaterih in pojavljanje novih interesnih skupin zaposlenih. Njihove interese je, tudi zaradi umirjanja gospodarske rasti v EU, vedno težje usklajevati, delovanje sindikatov jih premalo odraža in zato njihovo članstvo upada. Zaradi tranzicije in vključevanja v EU so se tudi v Sloveniji ti procesi pospešili. Upadanja članstva zaradi obsežnega prestrukturiranja slovenske industrije in prostovoljnega včlanjevanja ni bilo mogoče preprečiti. Za pridobitev novih članov pa morajo sindikati posvetiti več pozornosti*

*interesom in organiziranosti mladine, žensk, zaposlenim za krajši ali določen delovni čas, zaposlenim v malih in srednjevelikih podjetjih, visokoizobraženim ipd.»*

(Ekonomsko ogledalo – razvoj sindikatov 3/99).

Hudo kritiziranje sindikatov s strani nekaterih avtorjev v državi je sprožilo polemiko o tem, kakšni naj bodo sindikati oz. kakšno vlogo naj imajo v Sloveniji. S strani ultraliberalcev je bilo celo izraženo stališče, da se mora ukiniti socialni dialog. Gostiša je nasprotnega mnenja, in sicer da je socialni dialog v tržnem gospodarstvu in industrijski demokraciji tako pomemben, kakor so politične stranke demokraciji (Gostiša 2005: 1). S tem opozarja, da so sindikati tisti, ki zavarujejo posameznika, če bi bil ta sam toliko bolj izpostavljen v milost in nemilost države ter delodajalcev. Sindikati so še vedno najboljša izbira posameznega delojemalca, da zavaruje svoje pravice in ima besedo pri odločanju.

»Ukinitvev socialnega dialoga bi namreč logično pomenila, da bi kompletno regulacijo širših industrijskih odnosov spet morala prevzeti neposredno država sama, preprosta klasično liberalna regulacija teh odnosov zgolj preko delovanja trga pa na današnji stopnji razvoja (evropskega tipa) socialne države seveda ne pride več v poštev.« (Gostiša 2005: 1).

V času demokracije je vprašljivo zastopanje vseh delojemalcev s strani sindikatov, ki skupno združujejo vsega le še okoli 40 % celotne delavske populacije v Sloveniji, v času pogajanj pa predstavljajo vse delojemalce. Gostiša je mnenja, da bi morali v socialni dialog vključiti še voljena delavska predstavništva (Gostiša 2005: 1).

Stanojević (v Numanović 2005: 38 ) verjame, da bi na drugi strani prevelika dekoncentracija sistema kolektivnih pogajanj pomenila:

*»Morebitna vpeljava ekskluzivnega sistema kolektivnih pogajanj bi povzročila pospešeno segmentacijo trga delovne sile oziroma močne diferenciacije med različnimi kategorijami zaposlenih; srednjeročno bi spodnesla sindikate in sprožila pospešeno »amerikanizacijo« industrijskih razmerij v Sloveniji. Ta opcija ne le da implicira opuščanje ustavno deklarirane opredelitve za model (opomba: socialnega) tržnega gospodarstva, temveč pelje slovensko gospodarstvo v dokončno zasedbo neugodne pozicije v mednarodni delitvi dela.«*

Pojem ekskluziven sistem se nanaša na prevlado oz. dominantnost podjetniških pogajanj na ravni kolektivnih pogodb. V nasprotju s tem je inkluziven sistem, v katerem prevladujejo nadpodjetniške kolektivne pogodbe.

Stanojević obenem podpira ugotovitve ter rešitev Gostiše (2005: 14, 15), ki je mnenja, da bi slovenski model ureditve sindikatov moral preiti na »partnerski model delovanja delavskih predstavništev«, ki naj bi dajal enake pristojnosti tako sindikatom kot svetu delavcev. V smislu skupnega delavsko-zastopniškega delovanja bi imel tak sistem prednosti zastopanja tako sindikatov kot svetov delavcev. Taka rešitev bi bila optimalna glede na razmere ter zgodovinsko ozadje za sindikate v Sloveniji. Posebnost slovenskega prostora ter sindikatov se po mojem mnenju odraža v boljšem sodelovanju med sindikatom in svetom delavcem.

### **3.4 STAVKE IN PROBLEM DEFINICIJE**

Kot ugotavljajo avtorji knjige Stavke (Kavčič in drugi 1991: 7), so v bivši državi Jugoslaviji stavke bile. Težava pa je bila v zakonodaji ter teoriji, ki stavke nista priznavali, saj so bili delavci lastniki proizvodjalnih sredstev, kar je pomenilo, da potemtakem stavka ni bila možna: »Model samoupravnega socializma jih je v glavnem označeval za nepotrebne: oblast je bila v rokah delavcev, proti komu naj potem stavkajo?« (Kavčič in drugi 1991: 11).

V težnji po industrijski demokraciji je bila stavka ustavno urejena leta 1988 z amandmajem k ustavi SFRJ oz. leta 1989 z amandmajem k ustavi SRS. Pred tem časom statistike stavk skorajda ni. Težave, zakaj je bilo tako stanje, so:

- ni bilo zanesljivih podatkov o stavkah, saj za njihovo spremljanje ni bila zadolžena nobena družbena institucija,
- zapisi o stavkah so bili dokaj esejistične narave,
- stavke so bile obravnavane negativno s strani delodajalcev in delojemalcev (v Kavčič in drugi 1991: 9-11).

Tudi Ustava Republike Slovenije iz leta 1991 priznava delavcem pravico do stavke. Za primerjavo z Evropo lahko povemo, da pravna ureditev družbenega konflikta izhaja iz t.i. »stavka-delikt«, kasneje »stavka-svoboda« in v sedanjosti »stavka-pravica«. Kako pozno je Slovenija prišla na stanje pravice, nam pove podatek, da je Francija pravico do stavke priznala v ustavi že leta 1946, Italija pa 1947. Pravna ureditev stavke je dokaj pomembna:

»Pravica do stavke je izraz stališča zakonodajalca, ki upošteva dejansko neenakost obeh strani v konfliktu in zato odpira možnost postopnega popravljanja te neenakosti.« (Mesner Andolšek 1994: 96).

Kot trdi Bean (1991: 128, 129, 148), so stavke še vedno glavni kazalec industrijskih odnosov, in se nanje opirajo raziskave ter primerjave na tem področju. V veliko pomoč so statistični podatki, čeprav se pojavlja težava zaradi različnih definicij stavke in metodologije. Težava se pojavlja tudi v izvoru stavke, ki je lahko industrijski, politični, splošni protest glede razmer v državi itn. Posamezne države različno opredeljujejo oz. zajemajo te stavke v statistiko. Pri primerjavi in analizi med državami se mora zato jemati pridobljene statistike držav z dvomom.

Pri nas se pojavlja težava glede statistike stavk, katero vodijo različne institucije. Težave bivše države na tem področju so odpravljene, saj statistika obravnava stavke bolj mednarodno primerljivo. Pojavljajo se druge težave, recimo težava, da institucije spremljajo le stavke, katere spadajo pod njihovo pristojnost.

Glede stavk v Sloveniji moramo opozoriti na velik pomen sindikatov pri zbiranju podatkov: »V Sloveniji je podatke o stavkah v devetdesetih letih sistematično zbirala Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)...Sindikalni podatki kažejo, da je ključni vir konfliktov v slovenskih podjetjih distribucija dohodkov.« (Stanojević 2001: 89).

Dilemo glede zbiranja statistik na področju stavk dobro izpostavimo v Ekonomskem ogledalu:

*»V Sloveniji zbiranje podatkov o industrijskih konfliktih oziroma stavkah ni urejeno. Tako se ti ne zbirajo na ustrezen način in so zato pomanjkljivi. Redno zbira in analizira podatke le Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), in to od leta 1992, vendar le o stavkah, ki jih organizira sama. To so predvsem stavke v industriji, gradbeništvu ipd. V teh sektorjih organizira ZSSS večino stavk in zato njeni podatki dokaj dobro odražajo gibanje stavk za celotno Slovenijo za ta del gospodarstva, ne pa tudi v javnem sektorju in storitvenih dejavnostih oziroma v sektorjih, kjer ima malo članov.« (Ekonomsko ogledalo 7/97).*

### **3.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA IN KOLEKTIVNE POGODBE**

Kolektivna pogajanja odražajo in urejajo razmere med delodajalci in delojemalci ter njihove odločitve. Najpomembnejše odločitve so sprejete glede višine plač ter delovnih pogojev (Bean 1991: 70).

»Kolektivna pogodba je rezultat kolektivnih pogajanj oz. kolektivnih sporazumevanj, je avtonomen, splošni pisni sporazum med delavci in delodajalci o splošnih delovnih pogojih, pravicah in dolžnostih pogodbenih strank.« (Belingar v Snoj 2006: 36).

Bohinc opredeli ravni kolektivne pogodbe: »Temelji na usklajevanju interesov dela in kapitala na narodnogospodarski, panožni, regionalni in pa tudi podjetniški ravni.« (Bohinc 2000: 64).

Mežnar (v Bohinc 2000: 65) navaja pogloblitve značilnosti kolektivne pogodbe, ki nakazujejo, zakaj je kolektivna pogodba tako pomembna na državni ter družbeni ravni:

- ne gre za državni prisilni akt, temveč za prostovoljni pogodbeni dogovor, ki nastane s soglasjem volj pogodbenih strank,
- pogodbeni stranki zastopajo predstavnik delavcev (praviloma sindikalna organizacija) in predstavniki delodajalcev (eden ali več delodajalcev ali njihova združenja),
- gre za splošni akt, saj vsebuje splošne norme o delovnih razmerah; uporablja se šele s sklenitvijo individualnih pogodb o delu med konkretnim delavcem in konkretnim delodajalcem,
- določbe o delovnih razmerah imajo naravo zakonske norme,
- zakonodaje zahtevajo za te pogodbe pisno obliko.

Cilj kolektivnih pogajanj je sporazumna pogodba med akterji. Ta pogodba se imenuje kolektivna pogodba; navezuje se na minimalne standarde, ki zavezujejo bodočega delodajalca pri sklepanju individualne pogodbe z delojemalcem. Bistvena določba kolektivne pogodbe se nanaša na višino izhodiščne plače, kjer največkrat pride do razprav, saj se nanjo nanaša tudi zavarovanje za primer brezposelnosti v državi. Hkrati bi se delodajalci okoristili najhitreje ravno pri tej določbi, kjer se delavci z najnižjimi plačami ne upajo poseči po svojih pravicah; po drugi strani tudi nimajo sredstev, da bi se uprli krivicam s strani delodajalcev.

V širšem pomenu kolektivna pogodba pomeni sporazum med delodajalskimi in delojemalskimi organizacijami. Za delavce je pomembna pri zagotavljanju plače ter delovnih pogojev; zagotavlja tudi delež od dobička ekonomskega uspeha podjetja. Za delodajalce pa kolektivna pogodba pomeni ohranitev socialnega miru ter napredka (Lawrence in Ishikawa 2005: 5).

Kolektivna pogajanja so predvsem pomembna za sindikate oz. delojemalce:

»Sindikati svoje cilje dosegajo s pomočjo kolektivnega pogajanja (katerega rezultat je kolektivna pogodba) ter z uradno (napovedano) ali neuradno (divjo) stavko.« (Wikipedija – prosta enciklopedija 2007).

V Sloveniji se opaža naslednje: »Kljub razdrobljenosti pa slovenski sindikati sodelujejo na mnogih področjih, npr. pri sklepanju tripartitnih socialnih sporazumov in pri kolektivnih pogajanjih, kjer oblikujejo pogajalske skupine.« (Ekonomsko ogledalo 9/96).

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti je bila do sedaj v Sloveniji centralizirana. Napoveduje se premik k delni decentralizaciji kolektivnega pogajanja. Večja pozornost naj bi se sedaj namenila panožnim kolektivnim pogodbam.

»Največja sindikalna organizacija, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS), se je aktivno zavzemala za tovrstno rešitev (opomba: večji pomen panožnih kolektivnih pogodb). Delodajalske organizacije, še posebej Gospodarska zbornica Slovenije (GZS), pa so se zavzemale za centralizirano strukturo kolektivnega pogajanja, kjer naj bi Splošna kolektivna pogodba določala minimalne standarde.« (Kajič 2005: 1).

Decentralizacija se izvaja tudi v drugih državah članicah. Še posebej v državah, ki so se priključile Evropski uniji na isti dan kot Slovenija. Pomemben datum za Slovenijo je 1. maj 2004 – vstop v Evropsko unijo. Poleg nje so na ta datum vstopile še države: Ciper, Češka, Estonija, Latvija, Litva, Madžarska, Malta, Poljska in Slovaška (poimenovane EU-10). Slovenija je celo edina država od EU-10, ki ima kolektivna pogajanja še vedno na nacionalni ravni. Druge članice (EU-10) imajo pogajanja na sektorski ravni ali na podjetniški ravni (Kauppinen 2004: 6,7).

Novi Zakon o kolektivnih pogodbah, ki velja sedaj, se je v Sloveniji pripravljala skoraj deset let in bil sprejet 21. aprila 2006 (Uradni list RS, št. 43/2006); uvedel je na zakonodajni ravni zasnovano prostovoljno vključitev v kolektivna pogajanja, obenem pa še prostovoljno članstvo v združenje delodajalcev oz. v sindikate. Vsebina Zakona o kolektivnih pogodbah določa: člane, ki so vključeni v dogovarjanje, vsebino, obliko, veljavnost, reševanje po mirni poti, ko pride do različnih mnenj v dogovarjanju ter kako in kje se objavi (Lužar 2007: 2).

Z novim Zakonom o kolektivnih pogodbah se odpravlja slabost, ki jo je imela stara pogodba. Stara kolektivna pogodba je bila obvezujoča za vse delojemalce, čeprav nekateri recimo niso bili člani sindikata. Podpisniki pogodbe pa so bili sindikati. Novi Zakon o kolektivnih pogodbah je lahko obvezujoč samo za podpisnike pogodbe, lahko pa se razširi tudi na nepodpisnike; če je obvezujoč samo za podpisnike pogodbe, pomeni samo za včlanjene v sindikate. To hkrati pomeni premik k decentralizaciji, o kateri se je veliko razpravljalo v slovenskem prostoru (Lužar 2007: 10).

### **3.6 SOCIALNI DIALOG**

Bohinc (2000: 59) poda definicijo socialnega dialoga kot: »Socialni dialog je organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji, ki privedejo tudi do zanje obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja države.«

Ko govorimo o socialnem dialogu, moramo govoriti tudi o socialnem partnerstvu. Nekateri avtorji pojmujejo socialno partnerstvo kot sinonim industrijskim odnosom. Lukšič umešča socialno partnerstvo h korporativizmu, vendar pa naj bi bilo nasprotje liberalizmu ter socializmu (Socialno partnerstvo 1995: 11). V okviru bivše države Jugoslavije je bil zametek socialnega partnerstva viden v sedemdesetih letih, ko je bil opredeljen na ravni države (v ustavi) družbeni dogovor in samoupravni sporazum. Socialno partnerstvo v obliki, ki je poznano zahodni Evropi, se je v Sloveniji začelo oblikovati v devetdesetih letih. Institucionalizacija socialnega dialoga ni bila možna v začetku devetdesetih, saj je bila vlada šibka, sindikati nemočni in ni se priznavalo gospodarske zbornice. Težave so se kasneje pojavljale še na področju reprezentativnosti sindikatov, katere pa so rešili ravno z ustanovitvijo tripartitnega organa, kot najvišje institucije socialnega partnerstva, aprila 1994 (Socialno partnerstvo 1995: 16-20).

Ustanovitev tripartitnega organa je posledica ugotovitve, da je sodelovanje med socialnimi partnerji najboljši in najhitrejši način, da se razlike na ekonomsko-socialnem področju uskladijo po najbolj zanesljivi in demokratični poti. V Sloveniji smo prevzeli model tripartitnega dogovarjanja med socialnimi partnerji, ki se je že dobro uveljavil v zahodni Evropi.

*»Tripartizem obstaja v večini držav EU-15 v različnih, bolj ali manj formaliziranih oblikah in z različnimi stopnjami sodelovanja socialnih partnerjev; ta proces se je še pospešil z uvajanjem evropske monetarne unije. V tripartitnem sistemu, ki v različnih oblikah obstaja v vseh novih državah članicah, je v novih državah članicah iz SVE (opomba: srednje in vzhodne Evrope), zlasti pri lajšanju postopkov prestrukturiranja, prednostna vloga še vedno vloga države. Vloga socialnih partnerjev je predvsem posvetovalna.« (Evropska komisija 2004: 20).*

Kot pravi Lukšič (v Socialno partnerstvo 1995: 19): »Ustanovitev tripartitnega organa je bila tudi rezultat spoznanja (ki je temeljilo na izkušnjah pri sklepanju kolektivnih pogodb), da bi bilo treba sodelovanje med partnerji institucionalizirati, ne pa prepustiti občutljivosti sindikatov, da vedno znova izsilijo dogovore, ko je položaj že nevzdržen in ko že načenja stabilnost ekonomske politike in ogroža socialni mir.«

Bistvo socialnega dialoga je socialni sporazum, ki določa družbene smernice na področju ekonomsko-socialne politike. Tak sporazum nima veliko veljave, če se ga akterji ne držijo. Odvisno od posamezne družbe je, kako se bo ta sporazum udejanjal.

Novi socialni sporazum v Sloveniji, ima 19 poglavij, se je najbolj zaustavil pri problematiki plačne politike. Ta sporazum naj bi veljal do konca leta 2009, vendar podpis tega sporazuma sledi šele septembra. Veliko se je razpravljalo na temo panožnih kolektivnih pogodb, saj se ni vedelo, kakšen položaj imajo le-te pri plačni politiki (Parafirali socialni sporazum 2007). Vidimo lahko, da je trenutno stanje v Sloveniji še zanesljivo, kar se tiče socialnih partnerjev in socialnega sporazuma. Čeprav so dogovarjanja dolga, se zaenkrat partnerji uspejo med seboj dogovoriti. Kot sem že omenil pri kolektivni pogodbi, se veliko razpravlja na temo kolektivnih panožnih pogodb.

Cilji socialnega sporazuma za obdobje 2006 do 2009 so (v Socialni sporazum za obdobje 2006-2009, 4):

1. stabilne gospodarske razmere, ki temeljijo na cenovni stabilnosti, uravnoveženih dohodkovnih razmerjih in dolgoročno vzdržnih javnih financah;
2. povečana konkurenčnost slovenskega gospodarstva in regij, ki bo izhajala iz kakovostnih in visoko razvitih izdelkov;



3. uravnotežen socialni razvoj in socialno varnost, ki bosta temeljila na solidarnosti ter na večji povezanosti zasebnega in javnega financiranja in izvajanja dejavnosti.

### **3.7 PARTICIPACIJA**

» Participacija zaposlenih je (praviloma) institucionaliziran proces vključevanja zaposlenih v nekatere faze/področja managerskega odločanja na ravni obratov in podjetij.« (Stanojević v Numanović 2005: 27). Veliki slovar tujk opredeli participacijo kot: »1. sodelovanje, (so)udeležba 2. sodelovanje državljanov pri odločanju in pri vseh dejavnostih družbenega življenja; sodelovanje zaposlenih pri odločanju.« (Tavzes in Adlešič 2002: 853).

Participacija je, kot pove ime, sodelovanje delavcev pri odločanju. Lahko je na individualni ravni ali na kolektivni ravni v podjetju. Vodilno osebje v podjetjih bi se moralo sprijazniti, da je participacija delavcev boljši način, ker prispeva k boljšemu poslovanju v podjetju. V želji po večji gospodarski rasti so se vsi udeleženci gospodarstva morali sprijazniti z novim modelom participacije.

Leta 1993 je bil sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju; sprejet je bil kot posledica menjave med sindikati ter vlado: »Sindikati so ga dojeli kot rešitev, ki jim omogoča vplivanje na privatizacijske procese, vlada pa je (v kontekstu tedanjega doseganja dna »transformacijske depresije«), močno potrebovala sindikate, ki so pripravljeni na sodelovanje.« (Stanojević 2001: 78).

V Sloveniji se je s tem zakonom uveljavil sodoben način pojmovanja participacije delavcev; pred tem je bil skladno z zakonodajo uveljavljen t.i. "sistem integralnega delavskega soupravljanja", ki je temeljil na prejšnjem sistemu samoupravljanja. Gostiša je mnenja, da gre v sedanjosti participacija v smeri participativnega managementa, ki je po njegovem mnenju v sedanjih razmerah gospodarstva najbolj ugoden model participacije (Gostiša 1996: 5). V modelu participativnega managementa so delavci udeleženi v čimveč procesov v podjetju, kar omogoča podjetju najboljši izkoristek človeškega kapitala (Gostiša 1996: 21). Človeški kapital je kapital, kjer se danes ustvarja največjo dodano vrednost; kot trdi teorija o človeškem kapitalu. V okviru te teorije, bi lahko zavzeli stališče, da je to tisti kapital, ki bistveno vpliva na prihodnji denarni dohodek. V okviru nekaterih raziskav znanih avtorjev se pojmujeta znanje in izobrazba za najpomembnejša dejavnika vpliva na ekonomsko uspešnost in razvoj.

Ta vpliv pa ni nujno neposreden, saj lahko poteka tudi prek vmesnih členov; poklici, motivacija, organizacija dela...(predavanja Ilič 2007).

Gostiša razdeli participacijo na (Gostiša 1996):

- finančna participacija zaposlenih (»nagrajevanje za zainteresiranost«)
- lastniška participacija zaposlenih (notranje lastništvo)
- sodelovanje zaposlenih pri poslovnem odločanju

## **4. EVROPSKA UNIJA**

### ***4.1 POJEM IN RAZSEŽNOST PRIMERJAVE***

Pri primerjavi industrijskih odnosov med Slovenijo in EU moramo poudariti, da ima EU kljub velikim notranjim razlikam veliko skupnih značilnosti. Če bi delali primerjavo s svetom, bi opazili, da je Evropa svoja entiteta glede industrijskih odnosov. Vendar je bila tudi Evropa razdeljena; največji vpliv je imel komunizem oz. razdelitev na vzhodni in zahodni blok. Ta razdelitev je najbolj opazna pri primerjavi pojmovanja sindikatov s strani posamezne države v tem času politične razdelitve, ki je vplivala na vse sfere v družbi.

Pri primerjavi industrijskih odnosov se lahko vedno pojavi preveč posploševanja. Primerjave na globalni ravni pogosto posplošujejo Evropo na eno entiteto. Pri primerjavi z drugimi kontinenti oz. državami bi bilo toliko razlik, da bi težko šli v podrobnosti.

Bean ugotavlja, da v preučevanju razlik lahko pridemo do zaključka, da je položaj in sistem industrijskih odnosov v neki državi posledica socialne, politične in ekonomske zgodovine te države (Bean 1991: 225-229).

V diplomski nalogi sem se osredotočil na EU kot entiteto. Taka primerjava mi je omogočila analizirati, kje mora Slovenija še razviti svoj sistem, da bo dosegla vsaj evropsko povprečje ali ga celo preseгла.

### ***4.2 INDUSTRIJSKI ODNOSI IN EVROPSKA UNIJA***

Kot se glasi geslo Evropske unije »združeni v različnosti«, tako bi lahko poimenovali industrijske odnose na področju članic. Dokaj različna zgodovinsko-politična ozadja so pustila svoj pečat tudi na tem področju. Vsaka izmed članic se trudi biti čimbolj uspešna s svojo notranjo politiko, obenem skušajo vse zavzeti neke skupne optimalne smernice na področju industrijskih odnosov.

Amin in Tomaney (1995: 10) ugotavljata, da je bil prvoten plan Evropske unije izgradnja skupine držav, katere bi skupno in istočasno dosegale ekonomsko in socialno blaginjo. Na področju ekonomske blaginje Evropski skupnosti to uspeva, vendar na področju socialnih

pravic ni bilo premika niti na boljše niti na slabše. Prepad med ekonomsko rastjo in socialnim položajem se veča, še posebej med bolj in manj razvitimi regijami; Evropa je na prelomu, ko se mora odločiti za zelo občutljive teme odvzemanja oz. dodajanja socialnih pravic v vseh članicah. Termin, ki ga avtorja uporabljata glede prizadevanja EU na področju socialnih pravic, je kohezija oz. vključevanje; zmanjševanje razlik na področju socialnih pravic tako socialno kot regijsko.

Evropska unija je leta 2000 v Lizbonski strategiji zapisala, da bo težila k temu, da postane najbolj konkurenčno, dinamično in na znanju temelječe gospodarstvo na svetu (cilji do leta 2010). Cilja sta tudi stalna gospodarska rast ter večja socialna kohezivnost. Če bi primerjali EU z Japonsko in ZDA, bi lahko opazili, da EU vzpostavlja svoj socialni model (Carley 2004: 1).

Ekonomska in monetarna unija (EMU) vključuje vse države članice EU-27. Od novih članic je samo Slovenija že uvedla evro. (v *Evro-za vse nas* 2007). V knjigi *Euros and Europeans* (Martin in Ross 2004: 278, 279) se avtorji ukvarjajo z vplivom EMU na industrijske odnose. Avtor Jon Erik Dølvik meni, da so v prihodnosti možni trije scenariji, kako se bodo industrijski odnosi v Evropi odzvali na razmere, ki se pojavljajo z EMU na EU prostoru:

#### 1. Scenarij status quo

Predvideva, da so ekonomski in industrijski odnosi v članicah že prirejeni in navajeni na sedanje razmere v gospodarstvu, ki so se pojavile z večjo konkurenco, monetarno unijo in visoko stopnjo nezaposlenosti. Trendi, ki so se začeli oblikovati v industrijskih odnosih v 90-ih letih, se nadaljujejo in bodo dolgoročno vplivali na sedanje trende nacionalnih sistemov.

#### 2. Scenarij začarani krog («vicious-circle«)

Predvideva, da bodo sedanji pritiski in razmere potisnile članice EU v počasno gospodarsko rast ter visoko stopnjo nezaposlenosti.

#### 3. Scenarij uspešen krog («virtuous-circle«)

Predvideva, da bo posledica EMU višja gospodarska rast ter višja stopnja nezaposlenosti, ki bo stimulirana s širšo makroekonomsko politiko, večjim prostorom za manevriranje kolektivnih pogajanj, na sploh reform v gospodarstvu.

Od teh scenarijev je samo eden za sodobno Evropo, in sicer scenarij uspešen krog. Po njem se EU lahko primerja z drugimi svetovnimi velesilami ter napreduje tako na gospodarskem kot

na socialnem področju. Scenarij status quo in scenarij začarani krog zavzemata stališče, da bo Evropa stagnirala, kar bo negativno vplivalo posredno in neposredno na vse sfere družbe.

Glede politike Evropske unije na področju industrijskih odnosov je dokaj pomembna institucija Evropska fundacija za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev.

Ključne naloge Evropske fundacije za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev so tri:

- spremljanje in razumevanje sprememb
- raziskovanje in odkrivanje »kaj deluje«
- komuniciranje ter izmenjava idej in izkušenj glede izboljšanja dela delodajalcev, vlad, sindikatov in snovalcev politike EU (Kajič 2005: 1)

Evropska fundacije je le ena izmed mnogih institucij na področju EU, ki se ukvarja z industrijskimi odnosi. V smeri industrijske demokracije je bilo na področju EU sprejetih mnogo obveznih in neobveznih sekundarnih aktov.

Ugotovitve Fernerja in Hymana (Martin in Ross 2004: 282, 283) glede vpliva enotnega trga ter skupne ekonomske in monetarne unije na industrijske odnose pa so, da se pričakovanja niso uresničila. Kljub procesom decentralizacije, deregulacije in drugim konvergenčnim trendom nacionalnih industrijskih odnosov ugotavljata, da so se pokazali industrijski odnosi posameznih držav za zelo odporne na spremembe. Predpostavka, da bo s skupnim trgom ter skupno valuto evropska integracija prešla v vse družbene sfere z enako hitrostjo, se tako izmika. Skupno državam sta decentralizacija kolektivnih pogajanj ter spremembe pri dogovoru o plačah, vendar se velike razlike med državami še vedno pojavljajo pri deležu včlanjenih v sindikate, pokritosti kolektivnih pogodb ter vlogi države.

V poročilu Evropske komisije o industrijskih odnosih v letu 2006 (European Commission 2006: 7) se ugotavlja, da je naloga evropskih institucij ter članic še vedno večja fleksibilizacija gospodarstva, trga delovne sile ter pogodb o zaposlitvi. Obenem se poudarja, da mora Evropa še veliko narediti v smeri enakopravnosti na področju socialnih pravic.

Že dolgo pa se razpravlja ideja o EU, ki bi imela poudarek na regijah (Amin in Tomaney 1995). Regionalizacija bi po mojem mnenju pomenila večjo ločitev prostorov oz. več regij po državah, kar bi še povečalo razlike v industrijskih odnosih. Gospodarska razvitost regije bi vplivala na industrijske odnose. V poskusu poenotenja bi verjetno prišli do še večje zdiferenciranosti.

### **4.3 SINDIKATI**

Mark Carley (2004: 6,7) ugotavlja, da bi težko govorili o evropskem sindikalnem modelu; nekatere države imajo, kot Slovenija, dominantno sindikalno konfederacijo, medtem ko imajo druge več sindikalnih konfederacij, enakovrednih po moči. Po drugi strani pa prihaja do združitve sindikatov na nacionalni ravni oz. na evropski ravni. Fulton (2007b: 1) pri tem opozarja, da prihaja večinoma do združitve sindikatov v okviru konfederacije in ne med konfederacijami.

Delež članstva v sindikatih (glej tabelo 4.1) v EU za leto 2004 nam pove, da so skandinavske države tiste, ki imajo največji odstotek delojemalcev v sindikatih. Vidimo lahko, da ima Danska 80 % delež aktivne populacije v sindikatih, najmanj Francija z 8 %; za Slovenijo s 44 % bi lahko ugotovili, da po deležu članstva spada na sredino po odstotkih.

Upadanje članstva je značilen splošni trend, ki je zajel celotno EU (glej tabelo 4.1). V času desetih let je v Sloveniji upadlo članstvo za približno 20 % (iz 63 % na 44 %), kar je primerljivo s Slovaško (iz 57 % na 31 %). Edino v Luxemburgu in na Malti se je delež članstva povečal od leta 1995, medtem ko se je v ostalih državah EU 25 zmanjšal.

Relativni upad članstva (glej tabelo 4.1) v EU 25 od leta 1995 do leta 2004 je povprečno za 22 %. Slovenija je v primerjavi imela večji relativni padec za 8 % (relativni upad Slovenije je 31,2 %). Relativni vzpon je bil na Malti in v Luksemburgu. Najmanjši relativni padec je bil pa v skandinavskih državah, Cipru, Belgiji in na Nizozemskem (pod 10 %). Treba je izpostaviti Madžarsko z največjim relativnim padcem, ki znaša kar 73 %. Države z omembe vrednim relativnim padcem pa so Poljska (49 %), Češka (46 %), Slovaška (46 %) ter Estonija (43 %). Slovenija je bila med novimi vzhodnoevropskimi članicami z najmanjšim padcem članstva.

Skandinavske države imajo visok delež članstva v sindikatih. Po mnenju Fultona (2007b: 1) je tako, ker je običajno zavarovanje za primer brezposelnosti v teh državah pogojena s članstvom v sindikatu. Obenem se zaposlitev identificira s članstvom v sindikatu. Zanimivo pa je, da so vse večje članice EU na dnu tabele 4.1 (Francija, Poljska, Španija, Velika Britanija, Nemčija).

Slovenija je sledila trendu EU, in se je, enako kot pri drugih članicah, zmanjšal relativni delež članstva, vendar je vprašljivo, če je to dobro za delojemalce. Splošni trend EU 25 (glej tabelo 4.1) držav je 25 % stopnja članstva, izjema so Skandinavske države z okrog 75 % stopnjo članstva. Slovenija je nad evropskim povprečjem s 44 %, vendar tudi Slovenija z izbiro svoje politike teži k manjšemu članstvu.

Tabela 4.1: Delež članstva v sindikatih (leta 1995 in 2004) v EU 27 in relativni delež 2004\*100/1995.

<b>Država</b>	<b>Delež članstva v sindikatih v letu 1995 (v %)</b>	<b>Delež članstva v sindikatih v letu 2004 (v %)</b>	<b>Relativni delež – 2004*100/1995 (v %)</b>
Danska	84	80	95,2
Švedska	83	77	92,8
Finska	80	74	92,5
Malta	54	55	101,8
Ciper	57	53	93
Belgija	53	49	92,4
Luksemburg	39	46	117,9
Slovenija	63	44	69,8
Irska	46	36	78,3
Italija	38	34	89,5
Avstrija	41	32	78
Slovaška	57	31	54,4
Romunija	/	30*	/
Velika Britanija	33	29	87,9
Nizozemska	26	25	96
EU 25	32	25	78
Češka	41	22	53,7
Nemčija	29	20	69
Grčija	30	20	66,7
Bolgarija	/	20	/
Madžarska	63	17	27

Poljska	33	17	51,5
Portugalska	25	17	68
Latvija	25	16	64
Španija	18	16	88,9
Litva	15	13	86,7
Estonija	21	12	57,1
Francija	9	8	88,9

Viri:

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006): *Industrial relations in Europe 2006*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

\* Romania: Country Facts. (2007) (<http://www.worker-participation.eu/>)

\*\* Fulton, Lionel (2007a): *Trade Unions – Bulgaria*. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI-REHS: 2007.

#### **4.4 STAVKE**

Leja Kokol (2005: 56) ugotavlja za področje Evrope, da:

*»Glede pravne ureditve stavk ima vsaka država svoje predpise in zakone, ki urejajo to področje, poleg tega pa morajo, predvsem članice EU, upoštevati še določene norme in določbe glede omenjenega področja. Lahko rečemo, da se pravne ureditve posameznih držav nekako ujemajo v zakonskih določbah na področju stavk v t.i. dejavnostih posebnega družbenega pomena (javne službe, kot so zdravstvo, policija, carina ipd.), kjer morajo delavci med stavko zagotavljati minimum delovnega procesa, da državljani niso prikrajšani za storitve, ki jih omenjene dejavnosti nudijo.«*

Pri mednarodni primerjavi oz. samo pri primerjavi stavk na ravni EU je stanje težko povzeti. Težava enotne definicije je še kako prisotna, zato so študije narejene običajno po posameznih državah oz. med posameznimi državami.

Primerjavo stavk na evropski ravni bom predstavil z analizo Hymana in Fernerja, ki primerjata enajst držav v knjigi *New Frontiers in European Industrial Relations*.



Za definicijo stavke ista avtorja povzemata Peterson-a (v Edwards in Hyman 1994: 250, 251): »Začasna ustavitev dela s strani delojemalcev v podporo pritožbi ali v podporo uveljavitvi neke zahteve.« Obračata se še na avtorja Durand-a in Dubois-a (ibid.), ki sta menila, da tej definiciji manjka politična interpretacija, in sicer da je stavka lahko tudi rezultat nezadovoljstva nad političnim stanjem v državi.

Tabela 4.2: Oblika stavk (1950-1990) v 11 državah EU

	Avstrija	Danska	Finska	Francija	Nemčija	Irska
<b>Pogostost</b>	(1)	50	466	120	(11)	100
<b>Velikost</b>	(500)	523	256	612	(500)	267
<b>Trajanje</b>	1.8	5.5	4.2	2.3	5.4	11.9
<b>Obseg</b>	19	145	343	170	30	318

	Italija	Nizozemska	Norveška	Švedska	Vsa industrija v VB	Vsa ind. brez premoga VB
<b>Pogostost</b>	135	10	11	17	85	57
<b>Velikost</b>	2,042	476	705	500	564	753
<b>Trajanje</b>	1.7	4.7	9.6	8.7	5.8	5.3
<b>Obseg</b>	478	21	73	72	275	224

LEGENDA tabela 4.2:

Pogostost - letna frekvenca stavk: število stavk na milijon delavcev delovne sile.

Velikost - letna velikost stavk: število delavcev, udeleženih v stavki, deljeno s številom stavk.

Trajanje - letno izgubljeno število dni v stavki, deljeno s številom udeleženih delavcev; meri, kako dolgo je bil povprečni delavec udeležen v stavki.

Obseg - letno število izgubljenih dni v stavki na 1000 delavcev.

Pogostost =  $\dot{S}/Z$ , Velikost =  $U/\dot{S}$ , Trajanje =  $D/U$ , Obseg =  $D/Z$ ;

$\dot{S}$  - število stavk,  $U$  - udeleženi delavci,  $D$  - izgubljeni dnevi in  $Z$  - število zaposlenih

Vir:

Hyman, Richard, ur. in Ferner, Anthony, ur. (1994): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Cambridge: Basil Blackwell.

Avtorja menita, da moramo biti pri primerjavi stavk na ravni Evrope oprezni; izpostavljata tri vrste težav primerjave:

1. države so si različne pri metodologiji zbiranja podatkov ter pri definiciji stavk,
2. vprašanje, v kolikšni meri je stavka lahko indikator vseh oblik kolektivnega delovanja,
3. vprašanje, do katere mere je stavka homogen socialni fenomen.

Poleg teh treh težav opozarjata še na četrto: struktura zaposlitve, ki ima vpliv na stavke glede na to, kakšna industrija (bolj ali manj nagnjena k stavkam) prevladuje v državi (v Edwards in Hyman 1994: 250).

Tabela 4.3: Oblika stavk (1992-2000) v Sloveniji

	1992	1993	1994	1995	1996
<b>Pogostost</b>	193	132	109	125	129
<b>Velikost*</b>	372	296	189	252	288
<b>Trajanje*</b>	2.6	3.9	5.5	3.6	4.0
<b>Obseg*</b>	189	138	112	102	137

	1997	1998	1999	2000	povprečje (1992-2000)
<b>Pogostost</b>	99	42	26	30	98
<b>Velikost*</b>	173	171	129	112	220
<b>Trajanje*</b>	6.2	6.6	2.9	2.6	4.2
<b>Obseg*</b>	95	38.5	7.5	4.8	91.5

LEGENDA tabela 4.3:

\* podatki, zbrani samo glede na ZSSS

Vir (tabela 4.3):

Stanojević, Miroslav in Pavle Vrhovec (2001): 'Industrial conflict in Slovenia', *South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)*. 4 (1), 29-37. Düsseldorf: Hans-Böckler-Foundation.

Kot ugotavljata Stanojević in Vrhovec (2001: 32, 33) je bila Slovenija od leta 1992 do 1997, kar se tiče pogostosti stavk med državami, kjer so bile stavke pogoste (glej tabelo 4.3 in 4.2). To pa se je po letu 1997 spremenilo, saj se je uvrstila med države, kjer stavke niso tako pogoste. Velikost stavk (število vključenih v stavko) je povprečno manjša kot v ostalih državah, medtem ko je trajanje stavk v Sloveniji na zmerni ravni (primerjava z ostalimi državami v tabeli 4.2). Obseg stavk pa se je radikalno znižal od leta 1992 do leta 2000, kar postavlja Slovenijo po letu 1999 med države z manjšim številom stavk.

#### **4.5 KOLEKTIVNA POGAJANJA**

Konkurenca na globalni ravni ter tržno gospodarstvo sta v preteklosti spodbujala decentralizacijo kolektivnega sporazumevanja. Kolektivna pogajanja v Evropi so se prenašala z ravni države na raven panog ter kasneje še na raven podjetij. So pa nekateri avtorji mnenja, da je tristrani dialog na državni ravni boljši za manjše evropske države.

Decentralizacija ni dobila večje podpore s strani držav in tudi ne s strani avtorjev zaradi tega, ker se ugotavlja, da pogajanja na ravni podjetij lahko v veliki meri ogrožajo načelo enakosti delavcev in načelo socialne pravičnosti. Hkrati pa se ugotavlja, da večja decentralizacija pogajanj pomeni tudi več stavk (Možina 2002: 335).

Vzrok za decentralizacijo v preteklosti je bil ta, da so v 80-ih evropske vlade podpirale spremembe, ki so favorizirale lokalna pogajanja in hkrati omejevale kolektivne nacionalne pogodbe. To pa ni bil edini vzrok, saj so bili tukaj še pomembni premiki na trgu delovne sile in proizvodov ter tehnološke spremembe. Posledice te decentralizacije pa so širši razponi plač, diskrecijsko določanje plač ter omejevanje kolektivnih pogajanj in delovanja sindikatov v Evropi (predavanja Stanojević 2006).

Lawrence in Ishikawa (2005: 5) ugotavljata, da je odvisno od države, kakšno obliko bo imela kolektivna pogodba oz. ravni kolektive pogodbe, ki se razlikujejo od države do države (glej tabelo 4.4). Primerjava je zato težja, vendar se pojavlja obenem še večja, in sicer da je v

nekaterih državah možno, da ima delavec podpisanih več kot eno kolektivno pogodbo in tudi ne samo na eni ravni; lahko se potemtakem pojavlja dvojno štetje. Še ena težava primerjave je, to je različnost dolžine časa veljavnosti kolektivne pogodbe.

Tabela 4.4: Ravni kolektivnih pogajanj glede dogovarjanja plač v EU-27

<b>Država</b>	<b>Kolektivna pogajanja na državni ravni (tripartitna ali bilateralna pogodba)</b>	<b>Kolektivna pogajanja na ravni sektorja</b>	<b>Kolektivna pogajanja na ravni podjetja</b>
Belgija	**	***	*
Češka		*	***
Danska	*	***	**
Nemčija		***	**
Estonija	*	*	***
Grčija	**	***	*
Španija	*	***	**
Francija		**	**
Irska	***	*	*
Italija	*	***	**
Ciper		**	***
Latvija	*		***
Litva		*	***
Luxemburg		**	**
Madžarska	*	**	***
Malta		*	***
Nizozemska	*	***	*
Avstrija		***	*
Poljska	*	*	***
Portugalska	*	***	**
Slovenija	**	***	**
Slovaška		***	**
Finska	***	**	*

Švedska		***	*
Velika Britanija		*	***
Romunija	(***)	(*)	(*)
Bolgarija	(( ))	((** ))	((***) )

LEGENDA tabela 4.4:

\* - kolektivno pogajanje je prisotno

\*\* - pomembna, vendar ne dominantna raven kolektivnega pogajanja

\*\*\* - dominantna raven kolektivnega pogajanja

Viri:

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006): *Industrial relations in Europe 2006*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

( ) Romania: Country Facts. (2007) (<http://www.worker-participation.eu/>)

(( )) Bulgaria: Country Facts. (2007) (<http://www.worker-participation.eu/>)

Trenutno stanje kolektivnih pogajanj na evropski ravni opisuje Fulton (2007: 1), ki ugotavlja, da je stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami med članicami EU zelo različna (glej tabelo 4.5). Od tega, da je stopnja pokritosti 10 %, pa do tega, da je čez 90 %. Države z največjo pokritostjo (nad 80 %) deli na tri različne skupine. Prve so tukaj Švedska, Finska in Danska; pokritost kolektivne pogodbe gre skupaj s tem, da imajo visoko stopnjo članstva v sindikatih. V drugi skupini je Slovenija z Avstrijo, Belgijo, Francijo in Portugalsko; tukaj je pokritost rezultat zakonodaje, ki ureja področje kolektivnih pogodb v državi. Tretja skupina pa so Grčija, Italija, Nizozemska in Španija; rezultat industrije. V državah, kjer je pokritost kolektivnih pogodb pod 50 %, prevladujejo kolektivne pogodbe na ravni podjetja ali panoge.

Tabela 4.5: Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (leta 2004) v EU-27

Država	Pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami (v %)
Slovenija	< 100

Romunija	< 100**
Avstrija	98 – 99
Švedska	> 90
Belgija	> 90
Finska	+/- 90
Italija	+/- 90
Francija	+/- 90
Portugalska	87*
Nizozemska	+/- 80
Španija	+/- 80
Danska	+/- 77
Nemčija	+/- 70
Grčija	60 – 70
Malta	+/- 50
Luksemburg	48*
Irska	> 44
Slovaška	+/- 40
Madžarska	+/- 40
Poljska	+/- 40
Velika Britanija	< 40
Bolgarija	25 – 30
Češka	25 – 30
Estonija	20 – 30
Ciper	27
Latvija	10 – 20
Litva	+/- 10

Viri:

Schulten, Thorsten (2005): Changes in national collective bargaining systems since 1990, Institute for Economic and Social Research, WSI in der Hans-Bockler-Stiftung

\* Carley, Mark (2004): *Industrial relations in the EU, Japan and USA 2002*. European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates

**Schulten in Carley v** Snoj, Jure (2006): *Kolektivna pogajanja in plačna politika v Evropi*. Magistrsko delo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

\*\* Lawrence, Sophia in Ishikawa, Junko (2005): *Social Dialogue Indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*. International Labour Office, Geneva. Integration Paper No. 59.

Zaenkrat ima polovica držav EU nekakšno obliko kolektivnega pogajanja na državni ravni, medtem ko ima druga polovica na ravni sektorja ali panoge (Industrial relations in Europe 2004 v European Commission 2006: 46). Vendar se to spreminja, saj je trend v svetu na stanju kolektivnih pogodb v smeri decentralizacije; trend decentralizacije je močno prisoten na evropskih tleh. Kolektivna pogajanja se premikajo na raven podjetja. Decentralizacija po posameznih državah EU se razlikuje, vendar podobnost vseh je, da se povsod spreminjajo razmere na področju kolektivnih pogodb (European Commission 2006: 10).

Slovenija (glej tabelo 4.5) izstopa med državami EU po pokritosti kolektivne pogodbe (100 % pokritost), ugotavlja se, da je to posledica dosedanje zakonodaje. Dosedanja zakonodaja je zahtevala splošno kolektivno pogodbo.

#### **4.6 SOCIALNI DIALOG**

V bodoče se bodo industrijski odnosi na področju socialne varnosti v EU usmerili bolj k enotnemu socialnemu modelu. Poslanci v Evropskem parlamentu so mnenja, da mora EU zagotoviti delovna mesta, rast in blaginjo. S staranjem prebivalstva oz. delovne sile mora Evropa težiti k zagotavljanju pogojev, v katerih bodo delavci radi in uspešno delali. Ključna ugotovitev je »Socialni model ni strošek, ampak prispeva k rasti«. Sedaj je 27 socialnih modelov, kateri bi delovali bolje, če bi bili združeni v enoten socialni model, ki bi imel čim več prednosti ter čim manj slabosti dandanes poznanih modelov (Evropski parlament 2006: 1).

Winterton (2006: 65, 73-75) je raziskal prizadevanja socialnih partnerjev v EU-15 glede prizadevanja k vseživljenjskemu učenju. Ugotovil je, da imajo socialni partnerji teh članic formalno vlogo vključevanja ter implementacije vseživljenjskega modela učenja. Pri vseh imajo veliko vlogo socialni partnerji na državni ravni, obenem pri večini tudi na sektorski in lokalni ravni. Vidimo lahko, da se socialni partnerji lahko sporazumejo in so bistveni pri vnašanju novosti na področje socialne politike. Veliko bi socialni partnerji doprinesli, če bi

bili tako enotni tudi pri prizadevanju za enotni socialni model. Velike razlike v življenjskem standardu po državah članicah do neke mere onemogočajo skupne smernice, saj je državi z višjim standardom verjetno lažje poseči v proračun kot pa državi z manjšim proračunom.

Vodovnik (v Možina 2002: 336) opozarja, da gre v prihodnosti delovno-pravno urejanje na področju industrijskih odnosov v dve smeri, ki zaznamujeta vpliv na socialni sistem (socialni model) in participacijo delavcev:

1. Pravice na tem področju se ožijo zaradi potrebe po večji fleksibilizaciji sistema. Odpravlja se prednostna pravica pri zaposlitvi, vzpostavljajo se pogoji za širše možnosti dela za določen čas itn. S takim oženjem se zmanjšuje motivacija delavcev.
2. Oženje pravic pa se poskuša nadomestiti z okrepitevami pooblastil delavskih predstavništev pri vplivanju na odločanje v organizaciji ter pri delitvi dobička.

Ignjatović (v Numanović 2005: 10) pa glede fleksibilizacije ugotavlja, da je nujna za podjetje, če to hoče povečati svojo ekonomsko učinkovitost ter konkurenčnost. Posledica same fleksibilizacije je zmanjšanje moči sindikatov v razmerju do delodajalcev. Zato se mora hkrati s fleksibilizacijo prilagajati tudi koncept varnosti, ki je na udaru ravno pri teh novih fleksibiliziranih delovnih mestih, kjer položaj varnosti ni urejen. S tem se veča možnost, da bodo delojemalci izpostavljeni premajhni socialni varnosti, zato mora biti položaj teh novih fleksibiliziranih delovnih mest urejen na ravni države.

Socialni dialog nakazuje na evropsko integracijo, ki poteka na vseh ravneh industrijskih odnosov. Evropski socialni model zaznamuje visoka stopnja zaščite delavcev, ki je potrebna za boljše ter primernejše pogoje dela. Evropski pravni red postaja enotnejši na vseh področjih družbenega urejanja; to vključuje tudi področje zaposlovanja in socialne varnosti.

Evropski socialni model se že sedaj razlikuje od drugih mednarodnih socialnih modelov; od ZDA, kot ugotavljata Martin in Ross (2004:1), ravno pri večji zaščiti delavcev, manjši negotovosti ter manjši enostranski moči delodajalcev.

Martin obenem meni, da bo ekonomska in monetarna unija v prihodnje imela največji vpliv ravno na nezaposlenost. Možna scenarija sta dva in imata velik učinek na evropski socialni model. Prvi scenarij, po katerem ekonomska in monetarna unija ne bo imela učinka na evropski socialni model, je, da se bo znižala nezaposlenost. Drugi scenarij pa predpostavlja, da bo ostala visoka stopnja nezaposlenosti in bo pomenila za evropski socialni model dve



posledici – možnost vpliva na finančno preživetje blaginje države ter na sposobnost dogovarjanja sindikatov glede višine plač ter delovnih pogojev (Martin in Ross 2004: 20).

Veliko je bilo govora o evropskem socialnem modelu, zato je dobro opozoriti, da se na evropski ravni sindikati že od leta 1973 združujejo v Evropsko sindikalno konfederacijo z okrajšavo ETUC (European Trade Union Confederation). Cilj te konfederacije je, da imajo delojemalci skupno združenje, ki jih predstavlja na ravni Evrope. Glavni cilj ETUC izpostavlja promocijo evropskega socialnega modela. Po njihovi definiciji ta model predstavlja konstantno gospodarsko rast s stalnim izboljševanjem tako življenjskega kot delovnega standarda hkrati s polno zaposlenostjo, enakimi možnostmi, kvalitetnim delom, socialno vključenostjo ter promocijo demokratičnosti na vseh ravneh v državi. Prepričanje te organizacije je tudi, da so participacija delavcev, kolektivna pogajanja, socialni dialog ter dobri pogoji za delo ključni za promocijo inovacij, produktivnosti, tekmovalnosti ter gospodarske rasti v Evropi. Na ravni EU sodeluje z vsemi pomembnejšimi institucijami in ima pomembno vlogo pri evropskem socialnem dialogu (povzeto po ETUC 2007). V evropski socialni dialog je vključenih kar 70 milijonov delavcev in skoraj 6 milijonov podjetij v Evropi; poudarjena je demokratična ter integracijska vloga socialnega dialoga na evropski ravni (povzeto po European Comission 2002a: 6).

Trenutno stanje na področju socialnega dialoga je posledica preteklih dejanj na tem področju. V nadaljevanju bom naštel ključne točke socialnega dialoga na ravni EU, kot jih navaja Snój.

Ključne točke socialnega dialoga na ravni EU:

- 1985: Na iniciativo Jacques Delorsa so bili evropski socialni partnerji povabljeni, da sodelujejo s svojimi pogledi pri izboljšanju rasti in zaposlenosti. Prvi korak h konstruktivnemu dialogu se tradicionalno imenuje Val Duchessejski proces.
- 1991: Socialni partnerji so napisali skupni predlog, da bi bil ta proces vsebovan v Pogodbah.
- 1992: Maastrichtska pogodba je sprejela »Protokol o socialni politiki«, ki določa, da se je pri socialnih vprašanjih potrebno posvetovati s socialnimi partnerji in da se pogajajo za sprejetje okvirnih sporazumov med njimi. To je bilo dodano k Pogodbi, ki jo je podpisalo 12 držav članic, razen Velike Britanije, vendar kljub temu ta obveza za mnoge pomeni začetek socialne Evrope. Socialnim partnerjem omogoča, da po lastni presoji uporabljajo institucije, postopke in mehanizme Pogodbe.

- 1997: *Amsterdamska pogodba je potrdila temeljno vlogo socialnih partnerjev in predpisala primerno pravno osnovo za socialni dialog. Še več, zaposlenost sestavlja del ciljev Skupnosti in postaja »zadeva skupnega pomena«.*
- 1998: *Komisija se odloči za ustanovitev odborov za socialni dialog in določi pogoje za nastanek, sestavo in delovanje odborov na ravni dejavnosti.*
- 2000: *EU sprejme na lizbonskem vrhu Lizbonsko strategijo – obvezo, ki predstavlja prelomnico v razvoju socialne politike EU. Vse politike Skupnosti (ekonomska, okoljska, socialna) imajo za cilj razvijati boljšo in bolj pravično družbo. Z drugimi besedami, socialna komponenta je vstavljena v vsa glavna področja delovanja EU. Ambiciozen cilj, zastavljen na lizbonskem zasedanju Evropskega sveta, je dal Evropi 10 let, da postane »najbolj konkurenčna, na znanju temelječa ekonomija, zmožna rasti z upoštevanjem trajnostnega razvoja z več in boljšimi delovnimi mesti in večjo socialno kohezijo«. Istega leta je Komisija predstavila Agendo socialne politike. Ta postavlja socialni dialog na vseh ravneh, da prispeva k učinkoviti poti za identificiranje izzivov in pospeševanje konkurenčnosti, solidarnosti ter ravnotežja med fleksibilnostjo in varnostjo.*
- 2002: *Komisija v dokumentu »Evropski socialni dialog, moč za inovacije in spremembe« predstavi vizijo prihodnosti socialnega dialoga kot element naprednega vladanja (povzeto po European Comission v Snój 2006: 58, 59).*

#### **4.7 PARTICIPACIJA**

Avtor Knudsen (1995: 111, 112) ugotavlja pri primerjavi participacije med Veliko Britanijo, Nemčijo, Španijo in Dansko, da so se institucije participacije v vsaki izmed teh štirih držav razvile bolj ali manj neodvisno ena od druge oz. da posamezna država težko uporabi model druge države. V razvoju participacije je posamezna država skušala uporabiti podoben sistem kot druge države, vendar se je v vsaki izoblikoval specifičen sistem. Skupna preteklost in razvojni dejavniki še ne pomenijo iste izbire modela, po katerem bo država urejala participacijo.

Obenem si na ravni Evrope Evropska skupnost prizadeva k skupni regulaciji sistema participacije že od 1960-ih. Cilj tega prizadevanja so enake možnosti participacije za vse delavce na evropski ravni. Posegalo naj bi se predvsem v delovno zakonodajo, ki naj bi to

omogočila ter posredno pomenila napredovanje v smeri modela skupne participacije.  
(Knudsen 1995: 114)

Evropska komisija že v 1970-ih ugotavlja, da je participacija pomembna, saj naj bi:

- izboljševala učinkovitost ekonomije,
- prinašala enakopravne pogoje, v katerih delujejo organizacije in delojemalci,
- ohranjala ravnotežje med interesi kapitala in dela,
- skupaj z industrijsko demokracijo izboljševala pogoje delojemalcev (Knudsen 1995: 138).

Na prostoru Evropske unije je pomembna Peta direktiva, ki govori o participaciji zaposlenih. Kot ugotavlja Sanela Numanović (2005: 34):

*»Predlog Pete direktive se ukvarja s participacijo zaposlenih in s strukturo delniške družbe ter s pravicami in obveznostmi njenih organov. Predlaga dvotirni sistem upravljanja. To pomeni, da nalogi upravljanja in nadziranja opravljata dva organa, ki sta med seboj ločena. Govorimo torej o upravnem in nadzornem organu. Direktiva pa dovoljuje tudi uporabo enotirnega sistema, kjer obstaja samo upravni organ. Participacijo ureja za vsak sistem posebej.«*

Glede Pete direktive Knudsen (1995: 141) ugotavlja, da bo zaključila t.i. »participativni program« Evropske komisije iz 1970-ih. Z uveljavitvijo Pete direktive avtor ugotavlja, da je možno govoriti o evropskem modelu delojemalske participacije, ki je različen od prvotnega cilja skupnega modela. Skupni model iz 70-ih zagovarja večjo fleksibilnost; še vedno pa se razlikuje na globalni ravni od ZDA, Japonske in ostalih. V primeru, da ne gre v smer skupnega modela participacije, se bo Evropa premaknila v smer ZDA, v smislu, da bo vedno manjša stopnja vpliva delojemalcev na procese v organizaciji.

Na ravni EU je Svet ministrov EU 22. 9. 1994 sprejel direktivo, ki zadeva participacijo delavcev, o ustanovitvi evropskih svetov delavcev. Velja v 17 državah evropskega ekonomskega področja:

*»Direktiva določa, da morajo evropske multinacionalke, določene velikosti, ustanoviti evropski svet delavcev (ESD) 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).*

## 5. ZAKLJUČEK

V svoji nalogi sem predstavil razmere na področju industrijskih odnosov v Sloveniji ter v Evropski uniji. Predstavil sem zadnje podatke z različnih področij, ki bi lahko pomagali pri obravnavanju stanja v posameznih državah članicah ter pri primerjavi s Slovenijo.

Prostor Evrope je povezan zgodovinsko in politično, vendar so se vseeno izoblikovali različni modeli industrijskih odnosov v vsaki članici posebej. To je odraz posamezne zgodovinske in politične ureditve, ki prinaša v vsako državo drugačno kulturo razumevanja, kako bi se lahko industrijski odnosi optimizirali. Velik vpliv ima gospodarsko stanje posamezne države na to, za kateri model se bo odločila oz. katero državo bo posnemala. Industrijski odnosi so problematični, ker so rešitve posameznih držav tako specifične, da so skoraj neuporabne za drugo državo, če ta nima podobnega sistema, gospodarske rasti oz. socialne politike. Prehiter zasuk ne bi pomenil izboljšanja stanja, pač pa lahko celo propad narejenega.

Na področju Evrope imamo veliko različnih modelov industrijskih odnosov, vendar če Evropo primerjamo širše – mednarodno - lahko vidimo, da imajo ti modeli neke skupne lastnosti. Spremembe v gospodarstvu so zahtevale od Evropske unije večjo integracijo, da bi ta ostala oz. bila bolj konkurenčna kot ostali. Integracija na evropski ravni družbeno, gospodarsko, socialno itn. spodbuja evropski prostor k večji konkurenčnosti. Evropa se v prihodnosti sooča z večjo fleksibilizacijo gospodarstva ter z večanjem enakopravnosti predvsem na socialnem področju. Slovenija kot članica EU sprejema politike in smernice, ki jih ta zastavlja.

Ugotovil sem, da je bilo zgodovinsko ozadje Slovenije ključnega pomena za razvoj in stanje industrijskih odnosov. Njihov razvoj, napredovanje ter pomembnost se še zmeraj odražajo v senci zgodovine. Pravo določa norme ter sistem, vendar ob združevanju v skupino držav, naj bo to Habsburška monarhija, Jugoslavija ali EU, se Slovenija odreka nekaterim pristojnostim ter prelaga odločitve izven svoje države.

Pri sindikatih opažam odpravljanje stanja, ko so bili ti edini predstavniki delavcev. Ponuja se rešitev vzporednega sveta delavcev, ki bi predstavljal pomoč sindikatom. Združevanje sindikatov na evropski ravni je realnost. Relativni upad članstva v sindikatih je bil v Sloveniji večji kot v EU. Delež članstva v sindikatih je v Sloveniji višji od povprečja EU, vendar se Slovenija vseeno nahaja nekje na sredini po deležu v primerjavi z ostalimi državami članicami. Trend velikih držav Evrope je dokaj majhna stopnja deleža članstva v sindikatih.

Glede stavk lahko rečemo, da so bile težave z definicijo, ki še vedno ostaja. Težava definicije ter zbiranje podatkov je še zmeraj ključna točka, ko govorimo o stavkah. Stavke po enajstih državah EU pa ponazarjajo, da so si med seboj zelo različne. Po trajanju stavk spada Slovenija nekam v sredino, po pogostosti pa je do leta 1997 spadala med države, kjer so stavke pogoste. Od leta 1997 pa se Slovenija uvršča med države, kjer so stavke manj pogoste. Velikost stavk (število vključenih v stavko) je povprečno manjša kot v ostalih državah, medtem ko je trajanje stavk v Sloveniji na zmerni ravni.

Za kolektivna pogajanja ugotavljam premik k decentralizaciji, ki ni trend samo Evrope, ampak celega sveta. Ravni kolektivnih pogodb so različne po članicah. Po stopnji pokritosti kolektivne pogodbe Slovenija izstopa od držav EU, saj je ta kar 100%. To pomeni, da je po stopnji pokritosti na samem vrhu Evrope.

Participacija je na evropski ravni dokaj neenotna. Čeprav je treba povedati, da se EU trudi z direktivami, da bi se participacija tudi poenotila, to je da bi države priznale delavcem pristojnosti, ki pomagajo pri samem izboljševanju gospodarstva, saj so tudi delavci s tem bolj motivirani. EU se trudi na tem področju slediti smernicam, katere si je zastavila že pri ostali zakonodaji.

Na področju socialnega dialoga se v Sloveniji dobro vzpostavlja sistem tripartitnega sodelovanja. Cilji socialnega sporazuma odražajo sprejete cilje na evropski ravni in Slovenija sledi smernicam EU. Obenem EU teži k enotnemu socialnemu modelu. V prihodnje se največ pričakuje od socialnih partnerjev, ki morajo težiti k uvajanju skupne politike. Celotna Evropa je pod pritiskom svetovne konkurence; na to se odziva s fleksibilizacijo, pojavlja se vprašanje manjšanja socialne varnosti.

Čeprav sem v nalogi ugotovil, da je vsaka evropska država oz. članica EU posebnost zase, pa vseeno podajajo skupne smernice, kar pomeni, da se posamezni modeli približujejo drug drugemu. Tudi zgodovinsko je bila Evropa posebnost in ima skupne značilnosti, ki jo ločijo od drugih kontinentov.

Zaključim lahko, da je položaj industrijskih odnosov v Sloveniji v primerjavi s položajem industrijskih odnosov v Evropski uniji na zmerni ravni oz. ne izstopa v nobeni kategoriji, povsod se nahaja v zlati sredini. To za Slovenijo ni tako slabo, saj preveliko odstopanje

pomeni večje tveganje. Optimalno stanje na področju industrijskih odnosov je odvisno od vsake države posebej. S tem mislim na razmere, ki so v gospodarstvu ter na socialnem področju. Saj je gospodarska rast na račun slabše socialne politike vprašljiva – večanje neenakosti na socialnem področju vodi v trenja, ki lahko bistveno vplivajo na celotno gospodarstvo.

## 6. VIRI IN LITERATURA

### Samostojne publikacije

- Amin, Ash in John Tomaney, ur. (1995): *Behind the Myth of European Union: prospects for cohesion*. London, New York: Routledge.
- Bean, Ron (1991): *Comparative industrial relations: an introduction to cross-national perspectives*. London, New York: Routledge.
- Bohinc, Rado (2000): *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Bučar, Bojko, Zlatko Šabič, Milan Brglez in Monika Kalin Golob (2002): *Navodila za pisanje: seminarske naloge in diplomska dela*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Ferner, Anthony, ur. in Hyman, Richard, ur. (1998): *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford, Malden: Blackwell Publishers.
- Gostiša, Mato (2005a): *Perspektive razvoja sistema industrijske demokracije*. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.
- Hyman, Richard in Anthony Ferner, ur. (1994): *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford, Cambridge: Basil Blackwell.
- Knudsen, Herman (1995): *Employee participation in Europe*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Kavčič, Bogdan, Andrej Lukan, Dana Mesner – Andolšek in Andreja Čibron (1991): *Stavke*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Kokol, Leja (2005): *Stavke v Sloveniji in Evropi*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Korenika, Klavdija (2003): *Vloga in pomen socialnega partnerstva za oblikovanje razvojnega konsenza v Sloveniji*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Marolt, Gregor (2005): *Primerjava modela industrijskih odnosov v Sloveniji in na Danskem*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Martin, Andrew in George Ross, ur. (2004): *Euros and Europeans: Monetary Integration and the European Model of Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Možina, Stane, ur. (2002): *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Zbirka Profesija.



- Numanović, Sanela (2005): *Industrijski odnosi in upravljanje s človeškimi viri*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Plava, Edita (2005): *Industrijski odnosi in motivacija zaposlenih: primer Slovenije*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Scherrer, Peter in Calvin Allen, ur. (2001): *South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)*. Vol. 4, Number 1. Düsseldorf: Hans-Böckler-Foundation.
- Snoj, Jure (2006): *Kolektivna pogajanja in plačna politika v Evropi*. Magistrsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Stanojević, Miroslav (1996): *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.
- Stanojević, Miroslav, ur. (2001): *Uspešna nedozorelost*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Tavzes, Miloš in Gregor Adelešič, ur. (2002): *Veliki slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

### Članki v revijah

- Winterton, Jonathan (2006): Social dialogue and vocational training in Europe: Are we witnessing the emergence of a European model?. *Journal of European Industrial Training* 30 (1), 65-76.
- Socialno partnerstvo/okopi civilne družbe/politična mitologija/teorije incesta/okolje (1995): *Časopis za kritiko znanosti, domišljijo in novo antropologijo* 22, 168-169. Ljubljana: Študentska organizacija Univerze.
- Stanojević, Miroslav in Pavle Vrhovec (2001): 'Industrial conflict in Slovenia', *South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)* 4 (1), 29-37. Düsseldorf: Hans-Böckler-Foundation.

### Internetni viri

- Bulgaria: Country Facts: (2007) Dostopno na [http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/countries/bulgaria](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries/bulgaria) (5. avgust 2007).
- Carley, Mark (2004): *Industrial relations in the EU, Japan and USA 2002*. European Industrial Relations Observatory on-line, European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, SPIRE Associates. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/30/en/1/ef0430en.pdf> (17. julij 2007).

- *Ekonomsko ogledalo 9/96*. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/arhiv/izbor/3politik/indodnos/sind0996.html> (1. junij 2007).
- *Ekonomsko ogledalo 1/97*. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/arhiv/izbor/3politik/indodnos/sind0197.html> (1. junij 2007).
- *Ekonomsko ogledalo 7/97*. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/arhiv/izbor/4ucinki/sociucin/idr0797.html> (1. junij 2007).
- *Ekonomsko ogledalo 3/99*. Dostopno na <http://www.umar.gov.si/arhiv/og0399/eosl0399.html#idr> (1. junij 2007).
- *ETUC (2007): European Trade Union Confederation – The voice of 60 milion workers*. Dostopno na <http://www.etuc.org/r/2> (1. avgust 2007).
- European Comission, Directorate General for Employment and Social Affairs (2002): *Industrial relations in Europe 2002*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/oct/indust\\_rels\\_europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/indust_rels_europe_en.pdf) (10. julij 2007).
- European Comission, Directorate General-for Employment and Social Affairs (2002a): *The sectoral social dialogue in Europe*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2003/ke4702397\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/ke4702397_en.pdf) (1. avgust 2007).
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: *About the foundation*. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/about/index.htm> (21. avgust 2007).
- *Evro-za vse nas (2007): »Informacije o uvedbi evra v Sloveniji«: Ekonomska in monetarna unija*. Dostopno na <http://www.evro.si/o-evru/kaj-je-emu/> (21. avgust 2007).
- European Comission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2006): *Industrial relations in Europe 2006*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. Dostopno na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/ir\\_report2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2006_en.pdf) (1. avgust 2007).
- Evropska komisija, Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti (2004): *Socialne razmere v Evropski uniji 2004*. Dostopno na

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_situation/docs/ssr2004\\_brief\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_situation/docs/ssr2004_brief_sl.pdf)  
(23. avgust 2007).

- Evropski parlament (2006): *Evropski socialni model za prihodnost* (6. 6. 2006). Dostopno na [http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress\\_page/047-10297-247-09-36-908-20060901IPR10244-04-09-2006-2006-false/default\\_sl.htm](http://www.europarl.europa.eu/news/expert/infopress_page/047-10297-247-09-36-908-20060901IPR10244-04-09-2006-2006-false/default_sl.htm) (10. julij 2007).
- Fulton, Lionel (2007): *Collective Bargaining*. Worker representation in Europe, Labour Research Department and ETUI-REHS. Dostopno na [http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/across\\_europe/collective\\_bargaining\\_\\_1](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/across_europe/collective_bargaining__1) (20. julij 2007).
- Fulton, Lionel (2007a): Trade Unions – Bulgaria. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI-REHS: 2007. Dostopno na [http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/countries/bulgaria/trade\\_unions](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries/bulgaria/trade_unions) (30. julij 2007).
- Fulton, Lionel (2007b): Trade Unions – Bulgaria. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI-REHS: 2007. Dostopno na [http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/across\\_europe/trade\\_unions](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/across_europe/trade_unions) (13. avgust 2007)
- Gostiša, Mato (1996): *Participativni management: sodobna teorija in praksa organizacijske udeležbe zaposlenih v svetu in pri nas*. Ljubljana: ČŽŠ Enotnost, Studio Participatis. Dostopno na <http://www.delavska-participacija.com/Html/participativnimanagement.html> (5. julij 2007).
- Gostiša, Mato (2005): *Potrebna je le sprememba, ne pa »eliminiranje« systemske vloge sindikatov*. Dostopno na: <http://64.233.183.104/search?q=cache:zOhlfieou2wJ:www.delavska-participacija.com/clanki/ID051217.doc+spremembe+industrijski+odnosi&hl=sl&ct=clnk&cd=2&gl=si> (15. julij 2007).
- Kajič, Barbara (2005): *Pregled stanja na področju industrijskih odnosov v Sloveniji v letu 2005*. Dostopno na <http://66.102.9.104/search?q=cache:cXBR3dL0PeYJ:www.delavska-participacija.com/clanki/ID060225.doc+industrijski+odnosi+slovenija&hl=sl&ct=clnk&cd=1&gl=si> (5. julij 2007).

- Kauppinen, Timo (2004): *Industrial relations in the new European member states (EU10)*. Dostopno na [http://www.ser.nl/downloadpdf.asp?filename=/\\_upload/b23574\\_5.pdf](http://www.ser.nl/downloadpdf.asp?filename=/_upload/b23574_5.pdf) (20. julij 2007).
- Lane, David (2004): *What Type of Capitalism in the Post-Communist Economies?*. 13th Research Seminar on Managing the Economic Transition. Cambridge. Dostopno na [http://www.bisa.ac.uk/bisanews/0406/JUNE04\\_13-14-15.pdf](http://www.bisa.ac.uk/bisanews/0406/JUNE04_13-14-15.pdf) (7. julij 2007).
- Lawrence, Sophia in Junko Ishikawa (2005): *Social Dialogue Indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings*. International Labour Office, Geneva. Integration Paper No. 59. Dostopno na <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/wp59final.pdf> (10. avgust 2007).
- Lužar, Barbara (2007): *Capacity building for social dialogue at sectoral and company level: Slovenia*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno na <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/2213/en/1/ef072213en.pdf> (20. julij 2007).
- Mesner Andolšek, Dana (1994): Sindikati in management (delodajalci) – Waffengleichheit?. *Družboslovne razprave*, 17-18. Dostopno na <http://dk.fdv.uni-lj.si/dr/dr17-18MesnerAndolsek.PDF> (15. julij 2007).
- *Nova razvojna paradigma: konceptualno izčrpavanje dosedanjega razvojnega vzorca tranzicije in prilagajanja* (2001). Dostopno na <http://www.gov.si/zmar/projekti/sgrs/pdf-b/1.pdf> (15. julij 2007).
- *Parafirali socialni sporazum* (2007). Dostopno na [http://www.delo.si/index.php?sv\\_path=41,35,228754](http://www.delo.si/index.php?sv_path=41,35,228754) (6. avgust 2007).
- *Pravilnik o diplomskem delu*. Dostopno na [http://www.fdv.uni-lj.si/Dodiplomski\\_studij/Pravila/Diplomsko\\_delo.htm](http://www.fdv.uni-lj.si/Dodiplomski_studij/Pravila/Diplomsko_delo.htm) (1. junij 2007).
- Romania: Country Facts. (2007) Dostopno na [http://www.worker-participation.eu/national\\_industrial\\_relations/countries/romania](http://www.worker-participation.eu/national_industrial_relations/countries/romania) (10. avgust 2007).
- Skledar, Štefan (1999): *The Development of new industrial relations in Slovenia: Institutions in transition*. Dostopno na <http://www.gov.si/zmar/conference/97-99/pdf99/ss.pdf> (1. julij 2007).
- *Socialni sporazum za obdobje 2006-2009*. (predlog Vlade RS z dne 10. 7. 2007) Dostopno na

[http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_\\_pdf/soc\\_sporazum\\_7\\_12\\_05.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/soc_sporazum_7_12_05.pdf) (20. julij 2007).

- Vrišer, Igor (2001): Nekateri novejši ekonomskogeografski pojmi. *Geografski vestnik*. 73-1, 49-59. Dostopno na <http://www.zrc-sazu.si/ZGDS/gv73-1-vriser.pdf> (10. julij 2007).
- Wikipedija - prosta enciklopedija: *Sindikati*. Dostopno na <http://sl.wikipedia.org/wiki/Sindikati> (10. julij 2007).
- *Zakon o kolektivnih pogodbah*, Uradni list RS, št. 43/2006 z dne 21. 4. 2006. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/ulonline.jsp?urlid=200643&dhid=82250> (22. avgust 2007).
- *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju*, Uradni list RS, št. 42/2007 z dne 15. 5. 2007. Dostopno na <http://www.delavska-participacija.com/Html/ZSDU.html> (5. julij 2007).

## **Predavanja**

- Stanojević, Miroslav (2006): *zapiski s predavanj pri predmetu Industrijski odnosi*.
- Ilič, Branko (2007): *zapiski s predavanj pri predmetu Razvoj in izobraževanje kadrov*.