

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Saša Milivojević

**Primerjava slovenskega sistema industrijskih odnosov s sistemi industrijskih
odnosov v Nemčiji in Italiji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Saša Milivojević

Mentor: red. prof. dr. Miroslav Stanojević

**Primerjava slovenskega sistema industrijskih odnosov s sistemi industrijskih
odnosov v Nemčiji in Italiji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2012

ZAHVALA

Zahvalil bi se mentorju red. prof. dr. Miroslavu Stanojeviću za nasvete in strokovno pomoč pri pisanju diplomskega dela.

Posebna zahvala gre moji družini in prijateljem za podporo v času študija ter potrpežljivost in spodbudo pri pisanju diplome.

Primerjava slovenskega sistema industrijskih odnosov s sistemi industrijskih odnosov v Nemčiji in Italiji

Diplomsko delo obravnava industrijske odnose v Sloveniji, Nemčiji in Italiji. Osredotoča se predvsem na vprašanje podobnosti in razlik med slovenskimi industrijskimi odnosi in industrijskimi odnosi v gospodarsko razvitejših državah, kot sta Nemčija in Italija. Industrijski odnosi so zelo pomemben dejavnik v današnji družbi. Predstavljajo odnose med delavci oziroma sindikati na eni ter delodajalci na drugi strani. Sindikati in delodajalske organizacije skupaj z vlado predstavljajo glavne akterje na področju industrijskih odnosov v vsaki družbi. Dogovori med akterji so zelo pomembni in se zrcalijo v socialnem dialogu med socialnimi partnerji. Razmerja med njimi vplivajo na vse ljudi v državi, saj so od dogovorov med socialnimi partnerji odvisne tudi gospodarske razmere v državi. V diplomskem delu analiziramo in primerjamo glavne elemente industrijskih odnosov, tj. delodajalce, sindikate, participacijo delavcev, kolektivna pogajanja in industrijske spore. Za vsako izmed treh držav opišemo glavne elemente industrijskih odnosov ter jih na koncu med seboj tudi primerjamo. Končne ugotovitve in spoznanja so strnjena v zaključku diplomske naloge.

Ključne besede: industrijski odnosi, sindikati, delodajalci, socialni partnerji, socialni dialog.

Comparison of the Slovenian industrial relations system and the industrial relations systems in Germany and Italy

The thesis deals with industrial relations in Slovenia, Germany and Italy. Its main focus revolves around similarities and dissimilarities between Slovenian industrial relations and industrial relations in economically more developed countries, e.g. Germany and Italy. Industrial relations are a very important factor in today's society. They reflect the relationships between workers or trade unions on one side and employers on the other side. Together with the government, trade unions and employers' organizations represent the main actors in the area of industrial relations in any society. Arrangements between these actors are of great importance and are reflected in the social dialogue between social partners. Relationships between them affect every person in the country, as economic conditions depend on agreements between social partners. In the thesis, we analyze and compare the main elements of industrial relations, i.e. employers, trade unions, participation of workers, collective bargaining and industrial disputes. We describe the chief components of industrial relations for each of the three countries and in the end compare them. The final findings and insights are drawn up in the conclusion of the thesis.

Keywords: industrial relations, trade unions, employers, social partners, social dialogue.

KAZALO

1 UVOD.....	7
2 INDUSTRIJSKI ODNOSI V SLOVENIJI	9
2.1 Politično in gospodarsko ozadje	9
2.2 Delodajalci	11
2.3 Sindikati	12
2.4.1 Sindikati	14
2.4.2 Svet delavcev	14
2.4.3 Predstavniki delavcev v nadzornem svetu	15
2.4.4 Delavski direktor	15
2.5 Kolektivna pogajanja	16
2.6 Socialni dialog in socialno partnerstvo	17
2.7 Industrijski spori	18
3 INDUSTRIJSKI ODNOSI V NEMČIJI.....	20
3.1 Politično in gospodarsko ozadje	20
3.2 Delodajalci	21
3.3 Sindikati	23
3.4 Participacija na delovnem mestu	24
3.4.1 Svet delavcev	24
3.4.2 Nadzorni svet	25
3.5 Kolektivna pogajanja	26
3.6 Industrijski spori	29
4 INDUSTRIJSKI ODNOSI V ITALIJI	31
4.1 Politično in gospodarsko ozadje	31
4.3 Sindikati	33
4.4 Participacija na delovnem mestu	35
4.5 Kolektivna pogajanja	37
4.6 Industrijski spori	39
5 PRIMERJAVA	41
6 ZAKLJUČEK	48
7 LITERATURA	50

KAZALO TABEL

Tabela 5.1: Stopnja včlanjenosti v delodajalske organizacije	42
Tabela 5.2: Stopnja sindikalnega članstva.....	44
Tabela 5.3: Pokritost s kolektivnimi pogajanja.....	46

1 UVOD

Industrijski odnosi so postali ena izmed bolj pomembnih tem sodobne industrijske družbe, saj vplivajo na kvaliteto življenja vsakega posameznika. Izraz industrijski odnosi pojasnjuje odnose med zaposlenimi in vodstvom, ki izhajajo neposredno ali posredno iz odnosa med sindikatom in delodajalcem. Ker industrijski napredek ni mogoč brez sodelovanja med delom in kapitalom, je zelo pomembno, da se ustvarijo in vzdržujejo dobri odnosi med zaposlenimi (delo) in delodajalci (vodstvo – kapital). Lahko rečemo, da industrijski odnosi označujejo sodelovanje med delodajalci, delojemalci in vlado ter institucijami in združenji, s katerimi so te interakcije omogočene.

V svojem diplomskem delu želim prikazati sistem industrijskih odnosov v Sloveniji ter ga primerjati z industrijskimi odnosi v Nemčiji in Italiji, ki veljata za razviti državi z dolgo tradicijo.

Slovenija je relativno mlada država z mladim gospodarstvom. Veliko stvari smo nasledili iz prejšnjega skupnega sistema, veliko pa je bilo treba tudi dopolniti in preurediti, kar velja tudi za sistem industrijskih odnosov. Zato me zanima, v kolikšni meri je Slovenija v ureditvi industrijskih odnosov podobna državam, ki veljajo za bolj razvite, kot sta Nemčija in Italija.

Nemčijo sem kot primerjavo izbral zaradi dejstva, da je ena izmed gospodarsko najuspešnejših držav v evropskem kot tudi svetovnem merilu, po kateri se zgledujejo številne na novo nastale države, kot tudi tiste z dolgo tradicijo. Velja za urejeno državo z urejenimi industrijskimi odnosi in je vzor številni državam.

Italijo pa sem izbral zaradi posebnosti v ureditvi industrijskih odnosov, saj dolgo časa ni imela zakonsko reguliranih ključnih dejavnikov v industrijskih odnosih, kot so kolektivne pogodbe, stavke in podobno. Prav tako pa Italija sodi med uspešne države ter je naša največja sosednja država, zaradi česar sem jo vključil v diplomsko nalogo.

Glavni elementi industrijskih odnosov so politično in gospodarsko ozadje, delodajalci, sindikati, participacija delavcev, kolektivna pogajanja ter industrijski konflikti. Te

elemente bom tudi opisal za vsako od prej omenjenih držav ter jih na koncu med seboj primerjal.

V diplomski nalogi bom poskušal potrditi ali ovreči hipotezo, da je sistem slovenskih industrijskih odnosov bolj podoben nemškemu kot italijanskemu sistemu, pri tem pa bom uporabil deskriptivno metodo.

Poleg uvoda in zaključka diplomsko delo vključuje še štiri poglavja. V naslednjih treh poglavjih bom opisal elemente industrijskih odnosov vseh treh prej omenjenih držav, v petem poglavju pa bom industrijske odnose v Sloveniji primerjal z nemškimi in italijanskimi. V zaključku pa bom zastavljeno hipotezo potrdil ali ovrgel ter strnil svoje misli in spoznanja.

2 INDUSTRIJSKI ODNOSI V SLOVENIJI

2.1 Politično in gospodarsko ozadje

Slovenija je mlada država, ki je po osamosvojitvi šla skozi obdobje tranzicije iz socialističnega v kapitalistični sistem. Pred drugo svetovno vojno je bila del Kraljevine Jugoslavije, po drugi svetovni vojni ter vse do osamosvojitve leta 1991 pa je bila del jugoslovanske socialistične federacije.

V primerjavi z drugimi jugoslovanskimi republikami je bilo slovensko gospodarstvo najrazvitejše, predvsem zaradi razmeroma zgodnjega procesa industrializacije. »Pred razpadom Jugoslavije je bila produktivnost in nacionalni proizvod v Sloveniji dvainpolkrat večja od jugoslovanskega povprečja. Slovenija, ki je imela manj kot 10 % jugoslovanskega prebivalstva, je ustvarjala skoraj petino jugoslovanskega BDP, četrtno celotnega izvoza in tretjino jugoslovanskega izvoza na zahodne trge« (Stanojevič in drugi 2001, 74). Mnogo večja povezanost slovenskega gospodarstva z zahodnimi trgi je bila posledica večje razvitosti v primerjavi z ostalimi jugoslovanskimi republikami in ugodne gospodarske lege.

Po osamosvojitvi se je Slovenija soočala z močnim pešanjem gospodarstva. Razlog je bil predvsem v razpadu Jugoslavije, saj je s tem izginil tudi dotedanji notranji trg, od katerega so bila odvisna številna slovenska podjetja. Stopnja brezposelnosti je bila blizu 10 odstotkom. Velik problem je predstavljala tudi inflacija, ki je bila po uvedbi nacionalne valute in začetnem znatnem znižanju še vedno zelo visoka, leta 1992 je dosegla celo 200-odstotno stopnjo. Nezadovoljstvo se je naglo stopnjevalo, zaradi česar so med delavsko populacijo začele nastajati stavke (Stanojevič 2010, 116).

Z osamosvojitvijo je bil v Sloveniji uveden proporcionalni volilni sistem. Za slovenski politični prostor je značilna delitev na dva politična bloka, levi in desni, ki nista bila nikoli homogena. Vodilni politični stranki levega bloka sta bili Liberalna demokracija Slovenije (LDS) in Socialni demokrati (SD). LDS je bila vseskozi vodilna stranka, ne samo med levo usmerjenimi, toda leta 2004 je prišlo do sprememb in je LDS izgubila na pomenu, hkrati pa se je začel vzpon SD. Desni politični blok sestavljajo tri glavne

stranke, vodeča med njimi pa je Slovenska demokratska stranka (SDS). Drugi dve sta Slovenska ljudska stranka (SLS) in Nova Slovenija (NSi), vse pa so bile ustanovljene v procesu demokratizacije (Adam in drugi 2008, 137).

Prva koalicijska vlada je bila desnosredinska oziroma Demosova vlada (1990–1992), ki pa jo je že leta 1992 nadomestila začasna tehnična vlada. Ob koncu leta 1992 je na volitvah zmagala levosredinska politična opcija. Pri oblikovanju koalicije je bila vodilna stranka LDS, ki je bila glavna koalicijska stranka naslednjih 12 let. V mandatu prve relativno nestabilne levosredinske vlade se je le-ta še vedno soočala z visoko inflacijo, ki je na začetku mandata presežala 30-odstotno stopnjo. Za reševanje inflacijskega problema je ubrala pot postopnega omejevanja rasti plač, za kar pa je potrebovala soglasje sindikatov, ki so bili v tem času zelo močni – z več kot 60 % stopnjo sindikaliziranosti (Stanojević 2010, 117–119).

V obdobju podpisa pridružitvenega sporazuma Slovenije z EU (leta 1996) je bila inflacija znižana pod 10 odstotkov, še vedno pa je predstavljala velik problem, medtem ko problemov z deficitom in dolgom ni bilo. Slovenija je s pomočjo številnih tripartitnih dogovorov o plačnih politikah uspešno omejevala rast plač in dosegla zahtevano stopnjo inflacije za vključitev v območje evra leta 2007 (Stanojević 2010, 121–127). Po podatkih Eurostata je inflacija leta 2004 znašala 3,7 % (EIRO).

Po vstopu Slovenije v EU in volitvah leta 2004 je prišlo do političnih sprememb, saj je bila relativna zmagovalka volitev Slovenska demokratska stranka (SDS). Na volitvah leta 2008 je ponovno zmagala levosredinska politična opcija, tokrat pa je bila relativni zmagovalec stranka Socialnih demokratov (SD). Nova levosredinska vlada se je kmalu našla sredi naraščajoče gospodarske krize, leta 2009 se je rast GDP celo ustavila ter postala negativna. Tokrat ni bila problem inflacija, temveč rast brezposelnosti, proračunski primanjkljaj in zunanji dolg (Stanojević 2010, 129–135). Gospodarska kriza v Sloveniji je začela preraščati v politično krizo, ki je skupaj s številnimi spodletelimi reformami privedla do padca vlade in predčasnih volitev konec leta 2011.

2.2 Delodajalci

V Sloveniji deluje pet delodajalskih organizacij: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije, Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije in Trgovinska zbornica Slovenije.

Gospodarska zbornica Slovenije (v nadaljevanju GZS) ima že 160-letno tradicijo (GZS 2011). GZS je javnopravna institucija, v kateri je bilo vse do sprejetja Zakona o gospodarskih zbornicah (v nadaljevanju ZGZ) obvezno članstvo za vsa podjetja, razen tistih, ki so opravljali svojo dejavnost na obrtni način. Novi zakon ZGZ, sprejet leta 2006, odpravlja obvezno članstvo v GZS, ki se je po sprejetju zakona tudi preoblikovala. V zbornico se lahko včlanijo gospodarske družbe in samostojni podjetniki posamezniki, statut zbornice pa ne more določiti, da so člani zbornice le iz določene panoge ali da opravljajo le določeno gospodarsko dejavnost. Po ZGZ lahko kdorkoli ustanovi svojo gospodarsko zbornico, vendar pa zakon določa tudi status reprezentativnosti. Gospodarska zbornica je po novem reprezentativna, če se vanjo včlani toliko članov, da njihov prihodek od prodaje predstavlja najmanj 10 % od prihodkov od prodaje v gospodarstvu Republike Slovenije za preteklo obračunsko obdobje, poleg tega pa mora zbornica vključevati najmanj pet odstotkov vseh gospodarskih subjektov, ki se lahko včlanijo v gospodarsko zbornico (ZGZ 2006).

Osebki, ki svojo dejavnost opravljajo na obrtni način, pa so združeni v Obrtno-podjetniško zbornico Slovenije, v kateri je članstvo še vedno obvezno. Ustanovljena je bila leta 1969 kot Zveza združenj samostojnih obrtnikov Slovenije, od decembra 2007 pa deluje pod imenom Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. Sredi leta 2009 je imela preko 52.000 članov, med katerimi je bilo tudi veliko prostovoljnih (OZS 2011).

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je prvo prostovoljno delodajalsko združenje v Sloveniji, ki zastopa in povezuje delodajalce. Ustanovljeno je bilo leta 1994 predvsem zaradi priporočila Mednarodne organizacije dela (ILO), da bi bilo potrebno ustanoviti tudi organizacije za zastopanje delodajalcev, katerih članstvo bi bilo na prostovoljni osnovi. Ima 1628 ustanovnih članov, ki vključujejo večino zaposlenih in predstavljajo večino kapitalske moči v Sloveniji (Stanojević 2001, 82). Od leta 2008 naprej deluje v združenju enajst sekcij, katerih glavna naloga je sklepanje panožnih kolektivnih pogodb

in ustreznih tarifnih prilog za posamezne panoge ter zastopanje interesov delodajalcev (ZDS 2011).

Obrtna zbornica je leta 1994 ustanovila Združenje OGISTTA, ki se je leta 1997 preimenovalo v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti, od leta 2008 pa deluje pod imenom Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ. Gre za gospodarsko interesno združenje s prostovoljnim članstvom. Sestavlja ga 4000 članov, ki predstavljajo (glede na število zaposlenih) večino delodajalcev v obrtnih dejavnostih (Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ).

Trgovinska zbornica Slovenije (v nadaljevanju TZS) je bila ustanovljena 17. 11. 2006. Zastopa interese trgovcev ter opravlja svetovalno in izobraževalno dejavnost za potrebe trgovinskega sektorja. TZS je formalno prevzela zbornične aktivnosti od Združenja za trgovino, ki je v GZS skrbelo za potrebe trgovcev. Predstavlja reprezentativno in verodostojno združenje za trgovinsko panogo v Sloveniji, postala pa je tudi polnopraven član Ekonomsko socialnega sveta (Trgovinska zbornica Slovenije).

Članstva v organizacijah se med seboj prikrivajo, vendar se mora za ugotavljanje reprezentativnosti vsak član, ki je hkrati včlanjen v več zbornic, odločiti, kateri zbornici bo oddal svoj glas, saj se vsak član lahko šteje le enkrat. Reprezentativnost zbornice se določi z odločbo, ki jo izda minister, pristojen za gospodarstvo, na podlagi vloge, ki jo poda zainteresirana zbornica, vlogi pa mora biti priložen seznam članov (ZGZ 2006).

2.3 Sindikati

V poznih osemdesetih letih, ko je v Sloveniji obstajalo le eno uradno sindikalno združenje, sta bili v sindikat včlanjenih kar dve tretjini zaposlenih. V prvi polovici devetdesetih let, ko je na sindikalnem področju že delovalo več različnih sindikatov, pa se je stopnja sindikaliziranosti začela postopoma zmanjševati. Iz stopnje 60 % na začetku tranzicije se je sredi devetdesetih let ta stabilizirala na 40 %, leta 2005 pa je prvič v pokomunističnem obdobju padla pod 40 odstotkov (37,1 %) (Stanojević 2007, 348).

Upad sindikalnega članstva v zadnjih letih je primerljiv s tistim v zgodnjem obdobju tranzicije. Leta 2003, pred vstopom Slovenije v EU, je bila stopnja sindikaliziranosti 40,3 % (Visser 2011)¹, leta 2005, ko je Slovenija že bila članica EU, pa je delež sindikalnega članstva znašal 37,1 % (Stanojević 2007, 348). Najnovejši podatki pa kažejo na še izrazitejši upad stopnje sindikaliziranosti, ki je leta 2008 znašala 29,7 % (Visser 2011).

V Sloveniji deluje sedem reprezentativnih sindikalnih konfederacij. Največja med njimi je Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS). Ustanovljena je bila v začetku devetdesetih let, takrat je vključevala med 50 in 70 odstotki sindikalizirane delovne sile, v današnjem času pa jo vključuje manj kot polovico, kar pa je še vedno velika večina (Stanojević 2007, 348). ZSSS je prostovoljna in demokratična organizacija, neodvisna od političnih strank, parlamenta, vlade in verskih skupnosti. Združuje 23 sindikatov tako iz zasebnega kot javnega sektorja (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije).

Na začetku tranzicije so bile v Sloveniji ustanovljene še tri sindikalne konfederacije. To so bile Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije (KS-90) in Neodvisnost – Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS). Slednja (KNSS) je bila na novo ustanovljena, prvi dve (PERGAM in KS-90) pa izvirata iz sektorskih in regionalnih organizacij, ki so se ločile od starega sindikata in sta bili na začetku osredotočeni predvsem na en sektor in/ali regijo.

Ostale tri konfederacije so še Slovenska zveza sindikatov ALTERNATIVA, Zveza delavskih sindikatov Slovenije – SOLIDARNOST in Konfederacija sindikatov javnega sektorja Slovenije, med katerimi le slednja vključuje večje število članov (80 000) (Stanojević 2007, 348).

Poleg omenjenih konfederacij je bilo na dan 9. 1. 2012 v Sloveniji še 38 avtonomnih sindikatov, ki so reprezentativni v panogi, dejavnosti, poklicu ter občini oziroma širši lokalni skupnosti (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2011).

¹ Jelle Visser je v sklopu Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) izdelala bazo podatkov, ki zajema štiri ključne elemente sodobnih političnih gospodarstev v razvitih kapitalističnih družbah: sindikalizem, določanje plač, državna intervencija in socialni pakti. Podatkovna zbirka (ICTWSS Database 3) vsebuje letne podatke za 34 držav, nazadnje pa je bila posodobljena maja 2011.

2.4 Participacija na delovnem mestu

Participacija delavcev označuje vpliv zaposlenih na proces odločanja v podjetju, ko imajo preko raznih organov možnost sodelovati pri odločitvah vodstva. Največji vpliv imajo zaposleni na najnižjih ravneh, kjer lahko v nekaterih primerih tudi neposredno vplivajo na odločanje. Višja kot je raven odločanja, manjši vpliv imajo delavci na odločitve (Stanojević 1996, 97).

Enako velja tudi za različna področja odločanja v podjetju. V tržnem gospodarstvu je na ravni podjetja največja intenziteta participacije zaposlenih običajno značilna za socialna in kadrovska področja, o ekonomskih vprašanjih, še posebej o financah in trženju, pa praviloma odloča vodstvo podjetja. Slednji področji sta najpogosteje zunaj dosega participativnega odločanja zaposlenih oziroma je stopnja participacije relativno nizka ter omejena predvsem na obveščanje s strani vodstva (Stanojević 1996, 98–99).

Zaposlene na delovnih mestih v Sloveniji predstavljajo sindikati in sveti delavcev.

2.4.1 Sindikati

Glavna naloga sindikatov ali sindikalnih zaupnikov je varstvo pravic in interesov delavcev, kot tudi pogajanja in posvetovanja. Glavna vprašanja, ki jih obravnavajo, so plača, delovni čas, delovni pogoji in odpuščanja. Z namenom, da zastopajo zaposlene o gospodarskih in socialnih vprašanjih in sodelujejo z upravnim odborom podjetja, morajo biti sindikati reprezentativni (EIRO). Po 9. členu Zakona o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin) je sindikalni predstavnik na ravni družbe reprezentativen, če njegovo članstvo predstavlja najmanj 15 % delavcev zaposlenih v podjetju (ZRSin). Približno 60–70 % podjetij ima sindikat ali sindikalnega predstavnika (EIRO).

2.4.2 Svet delavcev

Oblikovanje sveta delavcev je prostovoljno, delavci imajo pravico oblikovati svet delavcev, ni pa to njihova obveznost. Toda v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (v nadaljevanju ZSDU) se svet delavcev lahko oblikuje le, če je v organizaciji zaposlenih več kot 20 delavcev z aktivno volilno pravico in so zaposleni v

družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev. Če se število delavcev z aktivno volilno pravico zmanjša pod 20, svet delavcev preneha z delom (ZSDU).

V manjših podjetjih lahko delavci izvolijo sindikalnega predstavnika, ki ima enako moč kot svet delavcev. Oni so v glavnem tisti, ki se posvetujejo, predlagajo in sprejemajo informacije, kot so finančni podatki, gospodarsko in prodajno stanje ter obvestila o načrtovanih spremembah proizvodnje, tehnologije in zaposlovanja (Ferfila in Phillips 1999, 234). Po ZSDU se mora delodajalec s svetom delavcev posvetovati o vseh spremembah, kar se tiče statusnih vprašanj podjetja (vključno s prodajo dela ali celega podjetja) ali glede kadrovskih vprašanj (Bohinc 2000, 144). V določenih zadevah pa ima svet delavcev pravico o soodločanju: to je pravica do dejanskega veta na odločitev vodstva (določila o zdravju in varnosti, kar zadeva delavca, pravice, ki se nanašajo na dopust, merila uspešnosti, sredstva za stanovanjske in počitniške dogovore ter kriteriji za napredovanje). Svet delavcev prav tako lahko blokira prodajo dela ali celotnega podjetja, tehnične spremembe ali reorganizacijo, ki vključuje znatno zmanjševanje zaposlenega osebja. Poleg tega svet delavcev imenuje predstavnike zaposlenih v nadzorni svet in se lahko pogaja z delodajalcem o sporazumih, ki urejajo zadeve, ki v zakonodaji niso točno določene, vendar ne sme vplivati na delovanje sindikatov v istem podjetju (Ferfila in Phillips 1999, 234).

2.4.3 Predstavniki delavcev v nadzornem svetu

Eden izmed pomembnih organov v podjetju predstavlja nadzorni svet, ki je pomemben odločitveni organ. Do leta 2006 je večina večjih in srednje velikih podjetij imela tak nadzorni svet, vendar nova zakonodaja omogoča enotirno strukturo podjetja. V podjetjih z dvotirnim sistemom mora biti najmanj ena tretjina in največ polovica članov nadzornega sveta predstavnikov zaposlenih, ki jih izvoli svet delavcev (ZSDU-B).

2.4.4 Delavski direktor

Zakon določa, da morajo podjetja (delniške družbe) z dvotirnim sistemom z več kot 500 zaposlenimi imeti v upravi delavskega direktorja, ki ga imenuje svet delavcev. Podobno velja za družbe z enotirnim sistemom, ki zaposlujejo več kot 500 delavcev, kjer je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru

imenovan za izvršnega direktorja. V podjetjih z manj kot 500 zaposlenimi pa je tak delavski direktor lahko imenovan z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev. Vloga delavskega direktorja v izvršilnem odboru je, da zastopa interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj (Bohinc 2000, 148).

2.5 Kolektivna pogajanja

Okvir sistema kolektivnih pogajanj, ki je primerljiv z zahodnimi ureditvami, je bil opredeljen z zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, sprejetim leta 1989, ki je kot temeljni način urejanja odnosov med delojemalci in delodajalci uvedel kolektivno pogajanje. Leta 1990 je bilo v tem zakonu tudi določeno, da morajo biti individualne pravice urejene s kolektivnimi pogodbami, zakon pa je opredelil tudi različne sestavine kolektivnih pogodb (Vrhovec 2011).

Kolektivne pogodbe sklepajo sindikati oziroma njihova združenja kot stranka na strani delavcev in delodajalci oziroma združenja delodajalcev kot stranka na strani delodajalcev (Zakon o kolektivnih pogodbah)

V devetdesetih letih so bila kolektivna pogajanja v Sloveniji centralizirana. Obstajali sta dve splošni pogodbi, za gospodarski in javni sektor. Postavljali sta standarde, na katerih so temeljile kolektivne pogodbe na sektorski (panožni) ravni ter podjetniške kolektivne pogodbe na ravni podjetij (Stanojević 2007, 349).

Danes je težišče kolektivnih pogajanj na sektorski ravni, razen v javnem sektorju, kjer so kolektivna pogajanja še vedno centralizirana in potekajo na nacionalni ravni. Sektorske kolektivne pogodbe običajno veljajo za delodajalce, ki so člani združenja delodajalcev, ki je sporazum podpisalo. Vendar pa se lahko pogodbe na ravni panoge razširijo na vsa podjetja v panogi. To lahko stori minister, pristojen za delo, na zahtevo ene od strank, ki je bila podpisnica kolektivne pogodbe² (EIRO).

² Minister odloči o razširitvi celotne ali pa le dela kolektivne pogodbe, če je bila podpisana s strani enega ali več reprezentativnih sindikatov, ter eno ali več reprezentativnimi organizacijami delodajalcev, ki predstavljajo več kot polovico delavcev zaposlenih v podjetjih oziroma panogi, na katere bi podaljšanje vplivalo.

Zaradi tovrstnega (inkluzivnega) sistema kolektivnih pogajanj je stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami v Sloveniji (še vedno) zelo visoka. Z določili kolektivnih pogodb je bila vse do leta 2006 pokrita praktično celotna delovno aktivna populacija, vsaj kar zadeva najnižje standarde. Razlog za skorajda totalno inkluzivnost je bil predvsem v vlogi Gospodarske zbornice v sistemu kolektivnih pogajanj, saj je bilo članstvo v zbornici do leta 2006 obvezno, tako da so morala slovenska podjetja obvezno spoštovati pogodbe, ki jih je v njihovem imenu sklepala GZS (Stanojević in drugi 2001, 86). Zaradi sprememb v zakonodaji od leta 2006 dalje ni več obveznega članstva v GZS, zaradi česar se je posledično tudi zmanjšala pokritost s kolektivnimi pogodbami in je leta 2010 znašala 92 % (Visser 2011) v primerjavi s 100 % pokritostjo pred letom 2006.

Na splošno sporazumi na nižji ravni lahko le izboljšajo dogovore, dosežene na višji ravni. Vendar pa lahko sporazumi na višji ravni vsebujejo določbe, ki omogočajo na nižjih ravneh tudi določitev slabših pogojev od že dogovorjenih na višjih ravneh. Na primer sporazum KPPI³ iz leta 2007 dovoljuje delodajalcu in sindikatu, da se dogovorita o nižjih standardih na področju plač, kot so določeni v kolektivni pogodbi za največ šest mesecev, vendar samo v primeru, če takšen ukrep prispeva k ohranjanju delovnih mest (KPPI).

Kolektivne pogodbe začnejo veljati po registraciji pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, kar pa ne velja tudi za podjetniške kolektivne pogodbe. Ministrstvo običajno registrira od 30 do 40 kolektivnih pogodb letno (Stanojević in drugi 2001, 85).

2.6 Socialni dialog in socialno partnerstvo

»Ekonomsko-socialni dialog je organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji, s pomočjo katerega prihaja do obvezujočih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja države« (Stanojević in drugi 2001, 83).

Država se v tem dialogu naj ne bi pojavljala kot regulator, ampak kot enakopraven partner ostalim partnerjem, predstavnikom delavstva (sindikati) in predstavnikom

³ Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009 (KPPI).

kapitala (delodajalci in različna združenja delodajalcev). Leta 1994 je vlada skupaj s socialnimi partnerji sprejela vzpostavitev tripartitnega telesa na makro ravni imenovanega ekonomsko-socialni svet (v nadaljevanju ESS).

ESS je »tristranski organ socialnih partnerjev in Vlade Republike Slovenije, ustanovljen zato, da obravnava vprašanja in ukrepe, povezane z ekonomsko in socialno politiko, in druga vprašanja, ki se nanašajo na posebna področja dogovarjanja partnerjev« (Ekonomsko socialni svet). ESS lahko sestavlja največ 24 članov, saj vsak od partnerjev lahko predlaga po 8 članov. Ne glede na število članov pa ima vsak partner en glas (ESS). Znotraj ekonomsko-socialnega sveta se socialni partnerji med seboj dogovarjajo in razpravljajo o oblikovanju plačne in drugih socialnih in gospodarskih politik, ki zadevajo interese socialnih partnerjev, svoje sklepe pa nato pošljejo v parlamentarni postopek (Stanojević in drugi 2001, 84).

2.7 Industrijski spori

Stavka je ena izmed glavnih oblik industrijskega konflikta in najbolj učinkovita oblika delavskega boja. »Temelji na izhodišču, da je za delodajalca ugodneje dogovoriti se o delavskih zahtevah kot dopustiti prekinitev dela in s tem gospodarsko škodo, ki izhaja iz tega« (Bohinc 2000, 97). Če je stavka v skladu s predpisi, ki so določeni v zakonu, ne pomeni kršitve delovnih obveznosti in je tako legitimna ter zakonita ustavitev dela. Kot je zapisano v Zakonu o stavki (ZStk), je stavka organizirana prekinitev dela delavcev za uresničevanje ekonomskih in socialnih pravic in interesov iz dela (ZStk).

Podatke o stavkah v devetdesetih letih v Sloveniji zbira le ZSSS. Pred letom 1980 je bilo v Sloveniji kot tudi v celotni Jugoslaviji nizko število stavk, od 100 do 300 stavk letno (Jovanov v Stanojević 2001, 800). Konec 80. let se je število stavk v Jugoslaviji dvignilo na več kot 1000, od tega jih je bilo samo v Sloveniji med 200 in 300 (Lukan v Stanojević 2001, 800). Zaradi gospodarske krize v začetku tranzicije in posledično vedno večjega nezadovoljstva delavcev so se stavke v Sloveniji nadaljevale. V stavkovnem valu leta 1992 je bilo organiziranih približno 200 stavk, velika večina pa je bila koncentrirana v delovno intenzivnih panogah gospodarstva, ki jih je razpad jugoslovanskega trga najbolj prizadel. Vrhunec stavkovnega vala je bila nekajurna generalna stavka, ki jo je leta 1992 organizirala ZSSS. Vzrok za stavko je bila napoved tedanje Demosove vlade o zamrznitvi plač zaradi visoke inflacije, po stavki pa do

zamrznitve plač ni prišlo (Stanojević 2010, 117). Visoka pogostnost stavk se je v Sloveniji ohranjala do leta 1997, potem pa se je pogostnost stavk zelo zmanjšala in ostajala nizka (manj kot 50 stavk letno). Glede na podatke o stavkah je bila Slovenija vse do leta 1997 podobna evropskim državam, ki veljajo za bolj nagnjene k stavkam (kot je Italija), od konca 90. let pa velja Slovenija za bolj podobno državam, kjer je pogostnost stavk nizka (kot v Nemčiji) (Stanojević 2001, 800–801).

3 INDUSTRIJSKI ODNOSI V NEMČIJI

3.1 Politično in gospodarsko ozadje

Nemčija spada med večje države v Evropi ter je po številu prebivalcev na prvem mestu v Evropski uniji. Nemško gospodarstvo velja za eno najbolj uspešnih v evropskem kot tudi svetovnem merilu. Zvezna republika Nemčija, ki je bila ustanovljena leta 1949, je dosegla vodilno vlogo v svetovni trgovini in vodilno gospodarsko vlogo znotraj Evropske unije.

Za Zvezno republiko Nemčijo je bila vseskozi značilna politična stabilnost. Od njene ustanovitve so bili na oblasti krščanski demokrati (CDU/CSU) navadno v koaliciji s Svobodnimi demokrati – FDP. Toda leta 1966 je sledil velik politični preobrat, ko so krščanski demokrati izgubili podporo in so morali v koalicijo s Socialnimi demokrati (SPD) (Jacobi in drugi 1998, 192). Temu je sledilo obdobje vladnih koalicij med SPD-jem in FDP-jem. Po dveh recesijah v sedemdesetih in začetku osemdesetih let pa so na oblast ponovno prišli krščanski demokrati (CDU/CSU), ki so bili del vladnih koalicij skupaj z FDP vse do leta 1998. Med leti 1998 in 2005 so ponovno glavno vlogo v vladnih koalicijah prevzeli SPD, ki pa so leta 2005 stopili v veliko vladno koalicijo skupaj s CDU/CSU, ki je bila na oblasti vse do leta 2009. Sedaj je v Nemčiji vladna koalicija ponovno sestavljena iz strank CDU/CSU in FDP (Keller in Kirsch 2011, 197).

Petdeseta leta prejšnjega stoletja so bila zaznamovana kot obnova proizvodne baze, kot tudi javne uprave in infrastrukture. BDP se je podvojil, inflacija pa se je obdržala na letni ravni dveh procentov. V 60. letih prejšnjega stoletja je zaradi hitrega večanja proizvodnje, izvoza in investicij vrednost nemške marke v primerjavi s tujimi valutami rasla. Naftna kriza v sedemdesetih letih, ki je prizadela vsa zahodna gospodarstva, se je odrazila tudi v Nemčiji. Nemčija je v letih od 1974–1975 in 1981–1982 doživela recesijo, ki se je odražala v strmem povečanju brezposelnosti. Prizadevanja za spodbujanje rasti gospodarstva in zaposlovanja se niso izkazala za uspešna. Kljub temu pa se je zunanja trgovina še vedno širila, šok obeh recesij pa je sprožil val modernizacije.

Preoblikovanje Nemčije v storitveno družbo je zaznamovano z rastjo na področju osebnih in poslovnih storitev ter upadom državnih služb. V začetku devetdesetih let je bilo nemško gospodarstvo kljub takratnem uspehu v izvoznem sektorju ogroženo s strani vedno večje mednarodne konkurence. Čeprav je bila Nemčija sredi 90. let druga po izvozu v svetovnem merilu, se je tržni delež zmanjševal zaradi konkurence drugih držav in gospodarstev s cenejšo delovno silo (Jacobi in drugi 1998, 192).

Velika izvozna naravnost Nemčije je povzročila upad nemškega gospodarstva v recesiji, ki se je začela leta 2008. Od začetka leta 2008 pa do prvega četrtletja leta 2009 se je BDP zmanjšal za 6,7 %. Povečala se je tudi stopnja brezposelnosti, ki je maja 2009 znašala 8,2 % (EIRO).

3.2 Delodajalci

V Nemčiji lahko ločimo tri osnovne tipe organizacij delodajalcev: zbornične organizacije, gospodarska ali poslovna združenja ter združenja delodajalcev. Slednja dva tipa organizacij med seboj tesno sodelujeta, članstvo v njima pa je prostovoljno, medtem ko je članstvo v zborničnih organizacijah obvezno za vsa (upravičena) podjetja (Keller in Kirsch 2011, 198).

Zbornični sistem je sestavljen iz lokalnih enot, ki opravljajo različne javne in delno upravne naloge, kot so licenciranje in regulacija trgovskih praks, vodenje programov poklicnega usposabljanja, prav tako tudi nudijo razne usluge povezane s trženjem ter svetovanje o poslovnih zadevah. Vse regionalne in lokalne zbornice, katerih je okrog 100, so združene v nacionalno zbornično organizacijo (DIHT – Nemško združenje gospodarskih zbornic). DIHT povezuje in zastopa lokalne zbornice pri vprašanjih gospodarske politike in mednarodne trgovine.

Poslovna združenja so organizirana znotraj panoge kot lokalna združenja, ki so povezana v sektorske organizacije. Le-te se ukvarjajo z vprašanji tehnologije, proizvodnje, trženja in raziskovanja. Glavno združenje na ravni celotnega gospodarstva, ki združuje vsa združenja industrijskega sektorja, je Federacija nemške industrije (BDI) (Jacobi in drugi 1998, 193).

Tretji tip delodajalskih organizacij so združenja delodajalcev, ki so odgovorna za pogajanja na sektorskem nivoju. Združenje delodajalcev zastopajo interese delodajalcev pri vprašanjih plač, delovnega časa in drugih pogojev dela. Njihova glavna naloga je nadziranje in usklajevanje pogajalskih procesov, ki v večini primerov potekajo na regionalni ravni. Sektorska združenja delodajalcev imajo pomembno vlogo tudi v primeru sporov, saj svojim članom (podjetjem) nadomeščajo izgube v primeru večjih industrijskih konfliktov. Sektorske organizacije delodajalcev so združene v Konfederacijo nemških delodajalskih združenj (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, v nadaljevanju BDA). BDA pri kolektivnih pogajanjih nima neposredne vloge temveč bolj vlogo posrednika in koordinatorja (Stanojević 1996, 205).

Točen delež članstva v delodajalskih organizacijah ni znan, vendar se ocenjuje, da je v preteklosti bilo v delodajalske organizacije vključenih med 75 in 80 % vseh delodajalcev (EIRO). Od 80. let dalje pa so delodajalske organizacije zabeležile upad števila svojih članov. Leta 2008 je stopnja včlanjenosti v delodajalske organizacije (delež zaposlenih v podjetjih, ki so člani delodajalskih organizacij) znašala 60 % (Visser 2011).

Po zakonu morajo podjetja upoštevati pogoje kolektivnih pogodb, ki so jih s sindikati sklenile njihove delodajalske organizacije. Toda veliko število malih in srednje velikih podjetij je mnenja, da se v delodajalskih organizacijah večinoma upoštevajo interesi velikih podjetij ter so zaradi tega nezadovoljni s politiko pogajanj njihovih delodajalskih organizacij. Posledica tega je izstopanje malih in srednje velikih podjetij iz organizacij, kar pa slabi moč delodajalskih organizacij v pogajalskih procesih. Kot odgovor izgubam članov nekatere delodajalske organizacije ustanovljajo ločene organizacije, ki ponujajo OT članstvo, s katerim podjetja pridobijo ugodnosti članov delodajalskih organizacij, kot so informacije in pravni nasveti, ne da bi bili vezani na kolektivne pogodbe. Vprašanje pa je, ali bo to zmanjšalo upadanje članstva v delodajalskih organizacijah ali pa vodilo v nove tipe organizacij in v nadaljnje manjšanje članstva v obstoječih delodajalskih organizacijah in s tem slabitev kolektivnih pogajanj na ravni panog (Keller in Kirsch 2011, 198–199).

3.3 Sindikati

Sindikati imajo v Nemčiji dolgo zgodovino, saj so obstajali že pred prvo svetovno vojno. Preden je bilo sindikalno gibanje v Nemčiji prepovedano s strani nacistov leta 1933, so v Nemčiji obstajali tako obrtni kot tudi industrijski sindikati, ki so se delili glede na pripadnost različnim strankam. Po obnovitvi sindikalizma leta 1945 pa so se različne sindikalne skupine združile v eno organizacijsko strukturo, ki je vključevala tako bele kot modre ovratnike. Posledica enotnega sindikalnega gibanja je bila ta, da po-vojni nemški sindikati uradno niso bili povezani z nobeno politično stranko. Kljub temu pa Nemška sindikalna federacija (DGB) ohranja tesne povezave s stranko SPD, v katero je včlanjenih večina pomembnejših uradnikov DGB-ja (Jacobi in drugi 1992, 230).

Zgoraj omenjena Nemška sindikalna federacija (DGB) je vrhovna sindikalna organizacija v Nemčiji, ki je prvotno imela šestnajst povezanih sindikatov, med katerimi je bil vsak zadolžen za eno izmed industrijskih panog oziroma gospodarskih sektorjev. Z manjšimi izjemami je struktura DGB-ja več ali manj ostala nespremenjena od njegove ustanovitve leta 1949 pa vse do sredine 90. let, ko se je z upadanjem članstva v sindikatih začelo združevanje panožnih sindikatov ter se je tako sistem panožnih sindikatov v DGB-ju zmanjšal na osem (Keller in Kirsch 2011, 199).

Trenutno sta v DGB-ju dva sindikata podobne velikosti, IG Metall in Verdi. IG Metall je z 2.239.600 člani konec leta 2010 največji. Verdi je bil ustanovljen leta 2001 z združitvijo petih sindikatov. V obdobju po združitvi je prevzel vlogo največjega sindikata v DGB-ju, toda po članskih izgubah je sedaj na drugem mestu z 2.094.500 članov konec let 2010. Tretji največji sindikat je IGBCE s 675.600 člani, ki zajema zaposlene v kemični industriji in energetiki (Worker participation).

Poleg DGB-ja sta v Nemčiji še dve drugi pomembni sindikalni konfederaciji. Sindikat nemških zaposlenih delavcev (DAG) in Zveza nemških javnih uslužbencev (DBB). Četrta zveza je krščanska zveza sindikatov (CGB), ki ima manj kot tristo tisoč članov (Jacobi in drugi 1992, 231). Več kot 80 % sindikalnih članov pripada sindikatom, ki so del DGB-ja, ostalih 20 % sindikalnih članov pa pripada ostalim sindikalnim konfederacijam (Keller in Kirsch 2011, 199).

V Nemčiji je okrog 7.900.000 sindikalnih članov, od tega je 6,19 milijonov članov največje nemške sindikalne konfederacije DGB (Worker participation). Toda to vključuje precejšnje število upokojenih članov sindikatov (okrog 20 %).

Stopnja sindikaliziranosti v Nemčiji se je skozi čas spreminjala in ni bila vedno enaka. V začetku 60. let je iz dobrih 34 % padla na 31,7 % leta 1969, v sedemdesetih se je vztrajno višala in leta 1979 dosegla 35,3 %. Od sredine 80. let je ponovno začela padati ter leta 1990 znašala 31,2 %. Po kratkotrajnem porastu članstva je leta 1991 znašala največ do tedaj, in sicer 36 %, od takrat naprej pa vztrajno pada ter je leta 1995 padla pod 30 % (29,2 %). V naslednjih desetih letih je stopnja sindikaliziranosti še naprej nezadržno padala in se je v letu 2007 spustila pod 20 odstotkov (19,9 %), najnovejši podatki pa jo ocenjujejo na 18,6 % v letu 2010 (Visser 2011). Te izgube so pripomogle k izgubi pogajalske moči sindikatov in rasti velikega ne-sindikalnega sektorja. Danes je stopnja sindikaliziranosti v Nemčiji nižja, kot je povprečje v zahodni Evropi (Keller in Kirsch 2011, 201).

3.4 Participacija na delovnem mestu

Zastopanje interesov nemških delavcev poteka skozi dvotirni sistem, kjer uradno obstaja jasna razmejitev in delitev dela med sindikati na eni strani ter predstavniki delavcev na ravni podjetja na drugi strani. V nasprotju s kolektivnimi pogajanja je zastopanje in sodelovanje na ravni podjetja izven obsega sindikatov. Interese zaposlenih na ravni podjetja izražajo sveti delavcev (svet delavcev volijo vsi zaposleni, ne glede na sindikalno pripadnost) skupaj s predstavniki zaposlenih v nadzornem svetu (Knudsen 1995, 31).

3.4.1 Svet delavcev

Nemški sveti delavcev so enotna telesa, ki predstavljajo vse zaposlene razen vodstvenega osebja ter so formalno neodvisni od sindikatov in delodajalcev. V podjetjih z več kot pet zaposlenimi se lahko ustanovi svet delavcev oziroma izvoli delavski zaupnik, volitve pa potekajo vsaka štiri leta. V tem obdobju člani sveta ne morejo biti odstavljene s strani zaposlenih, s položaja jih lahko odstavi le delovno sodišče. Sistem sveta delavcev v prvi vrsti temelji na obratih. Vendar ko ima podjetje več obratov, lahko

svet delavcev iz vsakega obrata imenuje delegate v centralni svet delavcev – v skupinah podjetij pa v skupni svet delavcev (Knudsen 1995, 34).

Sveti delavcev imajo pravico do informacij oziroma obveščenosti o gospodarski situaciji v podjetju, o investicijah, proizvodnji in planiranih integracijah; posvetovanja z vodstvom o varnosti, delovnih razmerah, kadrovskem planiranju, izobraževanju zaposlenih; ter do soodločanja o številnih socialnih vprašanjih, če ta niso opredeljena s kolektivno pogodbo (Purg in Smole 1984, 33).

Na splošno so pravice do udeležbe (sodelovanja) močne, kar se tiče socialne politike. Pri kadrovskih zadevah so te pravice manjše, kar se tiče poslovanja in finančnih zadev, pa je pravica do sodelovanja veliko manjša. Svet delavcev je o svojem delu dolžan obveščati delavce vsake četrta leta na delavskem sestanku (nima pooblastil, da bi deloval sam brez poročanja). Vse stroške, nastale z delovanjem sveta delavcev, je dolžan pokriti delodajalec. Kljub pravni ločenosti sveta delavcev od sindikatov je večina članov sveta delavcev vdanih sindikalistov in so blizu svojim sindikatom. Med sindikati in predstavniki sveta delavcev obstaja medsebojna odvisnost, saj sindikat zalaga svet delavcev z informacijami ter znanjem in izkušnjami strokovnega značaja preko izobraževalnih tečajev ali z neposrednimi nasveti svojih uradnikov. Svet delavcev pa novači člane za sindikat in deluje kot podaljšana roka sindikata na delovnem mestu (Jacobi in drugi 1998, 211–212).

Čeprav je svet delavcev po zakonu obvezen, pa zakon ne obvezuje delodajalca, da sproži njegovo oblikovanje v podjetju. Torej svet delavcev se oblikuje če je pobuda s strani zaposlenih, kar pomeni, da mnoga podjetja sploh nimajo sveta delavcev. Nedavni podatki kažejo, da ima le približno četrtnina podjetij v zasebnem sektorju izvoljen svet delavcev, kar pa zajema približno 50 % delovne sile v zasebnem sektorju (Keller in Kirsch 2011, 207).

3.4.2 Nadzorni svet

Zakon iz leta 1951 dodeljuje zaposlenim pravico do zastopanja v nadzornem svetu v podjetjih z več kot 500 zaposlenimi. Zakon predvideva tudi izvolitev delavskega direktorja (Arbeitsdirektor), ki ima položaj enak drugim direktorjem v upravnem odboru

(Vorstandsrat). Ta oseba pa ne more biti imenovana v nasprotju z željami večine predstavnikov zaposlenih v nadzornem svetu (Knudsen 1995, 43).

V podjetjih s številom zaposlenih med 500 in 2000 je v nadzornem odboru ena tretjina predstavnikov delavcev. Drugače je v velikih podjetjih z več kot 2000 zaposlenimi, kjer se delež delavskih predstavnikov v nadzornem svetu zviša do polovice članov nadzornega sveta. Čeprav je formalno dodeljena enakost zastopanja, zakon določa, da ima v primerih neodločenega glasovanja predsednik (običajno predstavnik lastnikov) po dva glasova. Poleg tega zakon zahteva, da mora biti eden od predstavnikov zaposlenih izvoljen izmed osebja, ki dela v upravi. V velikih podjetjih pa nadzorni svet delavskega direktorja lahko imenuje v nasprotju z glasovanjem večine predstavnikov zaposlenih (Knudsen 1995, 44).

3.5 Kolektivna pogajanja

Sklepanje kolektivnih pogodb med delodajalci in sindikati ima v Nemčiji dolgo tradicijo. Sindikati in združenja delodajalcev se vključujejo v kolektivna pogajanja, da bi uredili plače in delovne pogoje, ob tem pa morajo upoštevati osnovne postopke, ki so določeni v zakonu o kolektivnih pogodbah.

Kolektivne pogodbe lahko sklenejo le sindikati ter delodajalci oziroma združenja delodajalcev. Sporazumi so pravno obvezujoči tako za člane sindikatov (v praksi običajno veljajo za večino zaposlenih) kot tudi za organizacije delodajalcev oziroma njihove člane. Socialni partnerji imajo tudi določene obveze, kot je izogibanje oziroma zadrževanje stavk v času veljavnosti kolektivne pogodbe ter uveljavljanje (izvajanje) pogodbe s svetovanjem svojim članom (Bosch 2004, 87).

V Nemčiji poznajo tri tipe kolektivnih pogodb: prve so pogodbe o plačah, ki določijo nivo plač ter njihovo nadaljnje višanje, druge so pogodbe, ki določajo plačilni sistem, tretje tako imenovane krovne pogodbe pa določajo vse ostale pogoje o zaposlitvah (delovni čas, nadure, dopust itd.) (Keller in Kirsch 2011, 209).

V kolektivnih pogodbah so navedeni oziroma določeni le minimalni pogoji, ki se lahko dopolnijo na ravni podjetja ali sektorski ravni (Bosch 2004, 84). Veliko je tudi

kolektivnih pogodb za posamezna podjetja. Število takšnih pogodb se je zvišalo iz 3000 v začetku 90. let na približno 9000 konec prejšnjega desetletja, vendar vključujejo zelo majhen delež zaposlenih (Keller in Kirsch 2011, 210). Leta 2009 so pogodbe na ravni podjetja v zahodni Nemčiji zajemaje 7 % zaposlenih, v vzhodni Nemčiji pa 13 % zaposlenih (EIRO).

V 60. letih so bila pogajanja na ravni podjetja večinoma pomembnejša od kolektivnih pogajanj na ravni panog. Ponudba delovne sile je bila takrat dokaj majhna, kar je delodajalce prisililo v višanje plač v primerjavi z določili v kolektivnih pogodbah na panožni ravni. Z delodajalci so se na ravni obratov pogajali sveti delavcev in ne sindikati. To je vzbudilo bojazen sindikatov, da bi pogajanja na ravni podjetij izpodrinila in zmanjšala vlogo kolektivnih pogajanj na panožni ravni. Z dodajanjem različnih klavzul v kolektivne pogodbe, ki naj bi določale zgornjo mejo dogovorov glede plač, so sindikati poskušali povrniti izgubljeno moč panožnih pogajanj. Toda zaradi vesplošnega nestrinjanja s takšnimi klavzulami so jih tudi sindikati kasneje zavrnil. Konec 80. let je ponovno prišla na vrsto decentralizacija kolektivnih pogajanj, toda tokrat je bilo v ospredju zniževanje plač in vse manjše upoštevanje minimalnih standardov, določenih v kolektivnih pogajanjih na panožni ravni. Vendar so predvsem sindikati, kot tudi nekateri delodajalci in država poskušali uporabiti različne oblike, da bi ohranili kolektivna pogajanja na ravni panoge, saj so videli v tem velike prednosti (Bosch 2004, 84–85).

Že vrsto let je v Nemčiji prevladujoča sektorska raven kolektivnih pogajanj. Sektorska pogajanja običajno potekajo na regionalni ravni, pogajanja na nacionalni ravni pa so precej redka. Aktivnosti na regionalnem področju se po navadi odvijajo letno ter so vodene s strani sindikatov in združenj delodajalcev. V večini primerov je takšna struktura pogajanj vodila v vzorčna pogajanja, kar pomeni, da se tako imenovane pilotne pogodbe, ki so bile sklenjene v skrbno izbranih področjih panoge (po navadi najprej v kovinarskem sektorju), prenesejo tudi na druga področja iste panoge, prav tako pa v naprej določijo okvire za vse ostale večje panoge (Keller in Kirsch 2011, 209). To ustvarja posebno nemško obliko pogajalskega vzorca z IG Metall-om kot ključnim pogajalcem na sindikalni strani. Predvsem v pogajanjih o plačah je vloga IG Metalla zelo pomembna, saj sindikati kovinske in električne panoge vplivajo tudi na nivo plač v ostalih industrijah (Bosch 2004, 86).

Kolektivne pogodbe, ki so vključevale največje nemške sindikate, so pokrivalo večino delavcev. Toda pokritost s kolektivnimi pogodbami ni neposredno povezana s članstvom v sindikatu. Vse do osemdesetih let je bilo v kolektivne pogodbe zajetih okrog 80 % vseh zaposlenih, medtem ko jih je bilo v sindikate včlanjene nekaj čez 30 % (Visser 2011). Od sredine 90. let, ko je bila pokritost zaposlenih s kolektivnimi pogodbami 70-odstotna, se je le-ta zmanjšala in je leta 2009 pokrivala 62 % zaposlenih (Visser 2011), po nekaterih podatkih pa naj bi že leta 2007 padla na 63 % v zahodni in na 54 % v vzhodni Nemčiji (Ellguth in Kohaut 2008).

Čeprav so kolektivne pogodbe pravno zavezujoče le za podpisnike, obstajajo pravni mehanizmi za razširitev kolektivnih pogodb na vse delodajalce v panogi. Do konca 90. let je razširitev kolektivnih pogodb bila možna le, če so zajemale vsaj 50 % zaposlenih v panogi, prav tako pa so morali razširitev pogodbe zahtevati delodajalci in sindikati. Zaradi padanja ravni pokritosti s kolektivnimi pogodbami se je ta mehanizem vedno manj uporabljal. Zato je bila konec 90. let sprejeta zakonodaja, ki daje ministru za delo pooblastilo za razširitev kolektivne pogodbe, ki ne pokriva 50 % delovne sile neke panoge, in določitev minimalnih standardov v panogah, kjer ni kolektivne pogodbe, če posebej imenovana komisija odloči, da je to primerno. Na ta način so bila določena najnižja merila v številnih ključnih panogah (Worker participation).

Proces kolektivnih pogajanj ima značilno zaporedje. V večini primerov se pogajanja zaključijo z dogovorom in podpisom pogodbe, v primeru da pogajanja ne uspejo, pa poskušata obe strani konflikt rešiti s pomočjo mediacijskega postopka. Ta postopek je dogovorjen v posebni pogodbi med sindikatom in delodajalcem, na katerega ne vpliva država s svojim vmešavanjem. V večini primerov se mediacija izkaže za uspešno, če pa slučajno ne uspe, postane mogoč kolektivni delovni konflikt, ki se lahko izrazi v obliki stavke ali izprtja (Jacobi in drugi 1998, 216).

Večina sklenjenih kolektivnih pogodb vsebuje določila o plačah, saj imajo pogodbe o plačah najkrajši rok veljave od 12 do 15 mesecev. Pogodb o ne-plačnih (drugih) vprašanjih je torej bistveno manj, njihova veljavnost pa je veliko daljša. Toda iz teh pogodb so izključeni javni uslužbenci, za katere delovni pogoji niso določeni s kolektivno pogodbo, ampak z zakonodajo (Jacobi in drugi 1998, 217).

V Nemčiji je opazen trend decentralizacije kolektivnih pogajanj, ki poteka na dokaj organiziran način. Od konca 80. so zelo pomembne in vedno bolj številčne postale tako imenovane odprte klavzule, ki se vključujejo v panožne kolektivne pogodbe. Klavzule dovolijo posameznim podjetjem, da malce spremenijo določene predpise iz kolektivnih pogodb in jih prilagodijo svojim razmeram. O takšnih spremembah pa se morajo delodajalci pogajati s svetom delavcev na ravni podjetja. Zaradi decentralizacije se je okrepila moč svetom delavcev in vodstvom podjetij, po drugi strani pa slabi moč sindikatom in združenjem delodajalcev (Keller in Kirsch 218–220).

3.6 Industrijski spori

V Nemčiji so industrijski konflikti zelo natančno zakonsko urejeni. »Uporabo stavke in izprtja zakon dopušča kot skrajno sredstvo, ki se lahko uporablja le v kontekstu sklepanja novih kolektivnih pogodb, seveda le v primeru neuspešnosti kolektivnih pogajanj. V sporih pri uporabi že doseženih kolektivnih pogodb se stavke in izprtja ne smejo uporabljati« (Stanojević 1996, 213).

»Izključni sklicatelj stavke je sindikat, predmet stavke pa so lahko le zahteve oziroma nesoglasja, ki so bila izražena v kolektivnih pogajanjih« (Stanojević 1996, 213).

Po mednarodnih standardih ima Nemčija zelo nizko raven industrijskih konfliktov. Čeprav se industrijski konflikti v obliki stavk ali izprtij pojavijo vsakih nekaj let, je škoda, ki nastane pri teh konfliktih, nemškemu gospodarstvu primerjalno majhna. Za nizko stopnjo konfliktov je več razlogov. Prvi je ta, da imajo v Nemčiji relativno centraliziran sistem kolektivnih pogajanj, za katere je značilna nižja stopnja konfliktov kot v decentraliziranih sistemih. Kot drugo, dvotirni sistem delovnih razmerij spodbuja dolgoročno sodelovanje in zaupanje med akterji, kar posledično pomeni manj konfliktov. Kot tretje, v Nemčiji je zakonsko prepovedano stavkati v času trajanja veljavne kolektivne pogodbe, po zakonu so stavke dovoljene le glede pogojev novih kolektivnih pogodb, torej v času, ko prejšnja pogodba več ne velja (Keller in Kirsch 2011, 213).

V petdesetih letih prejšnjega stoletja, v času rekonstrukcije nemškega gospodarstva in gospodarske rasti, je bila intenzivnost konfliktov dokaj visoka, saj kolektivna pogajanja še niso bila polno institucionalizirana. Ko so uredili področje kolektivnih pogajanj, se je intenzivnost konfliktov umirila in jih je v začetku šestdesetih let prejšnjega stoletja bilo zelo malo. V letih 1966 in 1967 je sledila kratka povišna recesija in takrat so se konflikti ponovno pojavili. Obdobje konfliktov je trajalo tudi v začetku sedemdesetih let, ko so se v času splošnih političnih nemirov pojavljale spontane stavke. Sporna vprašanja so bila predvsem glede delovnih pogojev in plač. Osemdeseta leta so bila obdobje gospodarske modernizacije, ki ga je spremljala množična brezposelnost (kljub znatni rasti zaposlovanja), v teh okoliščinah pa je bil zabeležen znaten upad konfliktov z izjemo dolgotrajnega spora leta 1984 zaradi skrajšanja delovnega tedna v kovinarski in tiskarski panogi. V devetdesetih letih je sledilo obdobje manjših redkih sporov (Jacobi in drugi 1998, 222).

Posebnost nemških industrijskih odnosov so izprtja, ki jih v industrijskih sporih uporabljajo delodajalci. Izprtja so v Nemčiji veliko pogostejša kot v drugih zahodnih državah, kjer so bodisi prepovedana (nelegalna) ali je njihova uporaba zaradi decentraliziranega sistema pogajanj zelo redka. Uporaba izprtij se je povečala v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja kot odgovor na številne stavke s strani sindikatov. Izprtja veliko bolj vplivajo na zaposlene in trajajo dlje kot stavke, njihov glavni namen je izvajanje finančnega pritiska in bremena na sindikate, ki morajo plačati stavkovna nadomestila svojim članom, saj v času konfliktov (stavk ali izprtij) obe strani pridobivata finančno pomoč iz sredstev, ki se polnijo s posebnimi dajatvami. Sindikati so dolgo zahtevali prepoved izprtij, za katere so trdili, da so neustavna, toda sodišča so odločila v prid delodajalcem, saj je z izprtji ohranjeno ravnovesje v moči pri pogajanjih (Jacobi in drugi 1998, 223).

4 INDUSTRIJSKI ODNOSI V ITALIJI

4.1 Politično in gospodarsko ozadje

Politični sistem v Italiji velja za zelo kompleksnega. Volitve v dvodomni parlament potekajo po modificiranem proporcionalnem volilnem sistemu, kar ustvarja množico strank v parlamentu. Posledica tega so šibke in nestabilne vladne koalicije, zaradi česar se je v Italiji po drugi svetovni vojni zamenjalo kar 50 različnih vladnih koalicij (Regalia in Regini 1998, 462).

Osrednjo politično vlogo so vse do začetka 90. let imeli Krščanski demokrati (Democrazia Christiana – DC), ki so praviloma zmagovali na volitvah in imeli vodilno vlogo v vladnih koalicijah, vse do razpada stranke leta 1993. Druga najmočnejša stranka v Italiji je bila Komunistična stranka (Partito Comunista Italiana – PCI), ustanovljena leta 1921, ki pa se je zaradi izgubljanja podpore volivcev leta 1991 preoblikovala v Stranko demokratične levice (PDS). Poleg dveh največjih strank pa sta obstajali še dve pomembni politični stranki, in sicer Socialistična stranka Italije (PSI), ki je razpadla podobno kot Krščanski demokrati, ter neo-fašistična stranka (Movimento Sociale Italiana, MSI), ki se je preoblikovala v post-fašistično Alleanza Nazionale (AN) (Visser 1996, 265).

V začetku 90. let je prišlo do velikih političnih sprememb. Številne politične stranke, ki so v preteklosti igrale pomembno vlogo v italijanski politiki, so na volitvah leta 1992 izgubile podporo, kar je v nekaterih primerih vodilo v razpad ali preoblikovanje političnih strank. Na volitvah je največ pridobila novonastala Severna liga (Lega Nord, LN) (Regalia in Regini 1998, 462). Pomembna stvar je bila tudi sprememba v večinski volilni sistem, ki se je ohranil do leta 2005 ko so uvedli modificiran proporcionalni volilni sistem.

Za Italijo je značilna delitev na razvit sever in manj razvit jug države. Ena izmed večjih posebnosti je tudi velik delež samozaposlovanja. Italija ima tradicionalno zelo visoko stopnjo brezposelnosti, ki pa jo je v zadnjih letih zmanjšala pod povprečje EU. Glavna značilnost Italije je bila tudi visoka stopnja inflacije, ki je bila vse skozi nad evropskim

povprečjem. Največjo 20 % stopnjo inflacije je Italija dosegla leta 1980, medtem ko se je v 90. letih gibala okrog 6 odstotkov (Stanojević 2001, 176). Leta 2007 pa se je Italija z 2 % stopnjo inflacije na letni ravni prvič spustila pod povprečja EU, ki je znašalo 2,3 % (EIRO).

4.2 Delodajalci

Za Italijo je značilen izjemno velik delež malih podjetij, kar je tudi razlog za bolj razdrobljen vzorec zastopanja delodajalcev v primerjavi z ostalo Evropo. Večina delodajalskih organizacij združuje tako poklicna kot delodajalska združenja. Na splošno je bila za italijanske delodajalske organizacije značilna tesna povezanost z različnimi političnimi opcijami, vendar so se v zadnjih dveh desetletjih te vezi oslabile, predvsem zaradi pomembnih sprememb v nacionalni politični sceni. Poleg razdrobljenosti delodajalska združenja v Italiji ne uživajo veliko notranje kohezije in avtoritete med svojimi člani. Temu primerno je pogosto bila pod vprašajem tudi njihova sposobnost izpolnjevanja obljub v dvostranski ali tristranski centralnih pogajanjih. Politični notranji spori, razlike med velikimi in malimi podjetji ter nasprotovanje med zasebnim in javnim sektorjem so povzročili nezmožnost razvitja skladnega vodstva združenj. Še poseben problem pa je šibkost sektorskih organizacij (Ferner in Hyman 1992, 557).

Najpomembnejše delodajalsko združenje v zasebnem sektorju je združenje Confindustria, ki zastopa največja podjetja v industriji in gradbeništvu. Confindustria je bila ustanovljena leta 1919, ko so delodajalci združili moči zaradi potrebe po organiziranem odgovoru na številne proteste delavcev po prvi svetovni vojni. Leta 1925 je sprejela fašizem in priznala fašistične sindikate, tik preden so bili vsi neodvisni sindikati prepovedani, leta 1944 pa se je preoblikovala. Po še temeljitejši reorganizaciji leta 1969 je za svoje člane povečala storitve in razširila svojo vlogo pri lobiranju in kolektivnih pogodbah (Ferner in Hyman 1992, 557).

Confindustria ima dvojno strukturo, in sicer regionalno ter sektorsko. Sestavlja jo okoli 100 panožnih združenj in več kot 100 multi-industrijskih združenj, organiziranih na geografski osnovi. Sektorske organizacije, kot so Federmeccanica v kovinski, Federchimica v kemični in Federtessile v tekstilni panogi, imajo veliko moč znotraj Confindustrie. Regionalne organizacije, kot recimo tiste v Lombardiji (Assolombarda)

in Torinu, pa so pomembne, ker združujejo najpomembnejša italijanska podjetja (Visser 1996, 276).

Večino članov Confindustrije sestavljajo mala in srednje velika podjetja, ki velikokrat težko uveljavljajo svoje interese. Na eni strani obstajajo interesi velikih podjetij, ki se pogosto soočajo z močnimi sindikati na ravni podjetij, zaradi česar na splošno zagovarjajo ohranitev dialoga s sindikati na nacionalni ravni. Na drugi strani pa so mala in srednje velika podjetja, ki se na splošno soočajo s šibkejšimi sindikati na ravni podjetij in s tem dajejo prednost pogajanjem na ravni obratov. Zaradi tega so konflikti med malimi in velikimi podjetji zelo pogosti, kot tudi spori na podlagi sektorskih in regionalnih interesov podjetij (Baccaro in Pulignano 2011, 144).

Čeprav je polovica malih podjetij pridruženih k združenju Confindustria, obstaja tudi neodvisna organizacija za mala in srednje velika podjetja, imenovana CONFAPI, ki je bila ustanovljena leta 1947. Slednja ima veliko moč v pokrajinah, kot so Emilia, Romagna in Toskana. Poleg tega pa so še delodajalske konfederacije za obrtniški sektor, za kmetijstvo in za storitveni sektor, te ustanove pa so pogosto močno povezane s političnimi strankami. Svojo strukturo zastopanja ima tudi javni sektor. Sindikati, predvsem CISL, so si aktivno prizadevali za ločeno predstavništvo državnih podjetij. Sektorska združenja delodajalcev, kot sta Federchimica in Federmeccanica, so pomembni akterji pri pogajanjih v državnem sektorju, zelo pomembna pa je tudi teritorialna raven še posebej v odnosih med podjetji, sindikati in lokalnimi oblastmi v industrijskem okrožju (Ferner in Hyman 1992, 557–558).

4.3 Sindikati

V Italiji obstajajo velike ideološke cepitve med sindikati, ki izvirajo že iz začetkov delovanja sindikatov. V začetku 20. stoletja so bili najpomembnejši sindikati v Italiji del socialističnega gibanja. Da bi se omejil njihov vpliv med delavci, so bili ustanovljeni katoliški sindikati kot nasprotujoča stran večinskim sindikatom. Že začetni razkol sindikatov je narekoval njihovo medsebojno rivalstvo in majhno možnost sodelovanja. Od leta 1922, ko so na oblast prišli fašisti, pa do leta 1943 je bilo delovanje neodvisnih sindikatov v Italiji prepovedano. Takoj po drugi svetovni vojni pa je imela Italija za kratek čas enotno sindikalno gibanje, združenje CGIL, ki je bilo ustanovljeno leta 1944

s strani komunistov, socialistov in krščanskih demokratov. Toda CGIL je zaradi političnih delitev razpadel že leta 1948 ter se razdelil na tri dele. Krščanski demokrati so ustanovili konfederacijo CISL, demokrati in republikanci pa so ustanovili konfederacijo UIL, večino v CGIL pa so ohranili komunisti. Po razpadu enotnega sindikalnega gibanja na tri sindikalne konfederacije so se med njimi sprožili številni konflikti, ki so še dodatno poglobljali razlike med CGIL na eni ter CISL in UIL na drugi strani (Stanojević 1996, 180–181).

Desetletja so bili sindikati tesno povezani s političnimi opcijami, ki so sodelovale pri njihovih ustanovitvah. Vendar zaradi sprememb v politični strukturi v začetku 90. let, ko je veliko političnih strank razpadlo, ter sprememb v konfederacijah samih ta politična kategorizacija ni več najbolj ustrezna. Vse tri prej omenjene sindikalne konfederacije v Italiji so tudi največje (Regalia in Regini 1998, 470).

Sindikati so sledili dvojnemu vzorcu zastopanja delavcev na podlagi geografske pripadnosti in pripadnosti posamezni panogi. Pri CGIL je v 50. letih prevladovala logika zastopanja delavskih interesov kot celote. Nasprotno pa so v CISL poudarjali zastopanje le svojih članov v kolektivnih pogajanjih na ravni panog in urejanjem bolj specifičnih vprašanj na ravni podjetij (Regalia in Regini 1998, 470).

Zaradi podobnih razhajanj so sindikati v 50. letih in večjem delu 60. let izgubljali članstvo, kar je zmanjševalo njihovo moč. V začetku 60. let je bila stopnja sindikaliziranosti v Italiji nizka (25 %). Konec 60. let je bilo obdobje številnih konfliktov, ki so vrh dosegli v protestnem valu leta 1969 – t. i. vroča jesen. Po vroči jeseni so italijanski sindikati doživeli korenite preobrazbe. Vedno bolj pomembna so postala pogajanja na ravni obratov. Učinkovitost sindikatov se je zvišala, saj so izbojevali večjo varnost zaposlitve, izboljšanje statusa zaposlenih ter zmanjševanje razponov med plačami, kar je privedlo do večanja članstva. Sredi 70. let se je članstvo zvišalo in stopnja sindikaliziranosti je dosegla kar 50 % (Stanojević 1996, 182).

Začelo se je medsebojno sodelovanje najpomembnejših panožnih sindikatov vseh treh konfederacij. Leta 1972 je prišlo do delne združitve sindikatov z vzpostavitvijo tako imenovane Federazione Unitaria (CGIL, CISL, UIL). Ta enotna zveza ni zamenjala stare sindikalne konfederacije, temveč je skušala ustvariti tesnejše povezave med njimi

z različnimi strukturami usklajevanja. Toda leta 1984 je zveza razpadla, saj je CGIL nasprotoval vladnemu predlogu o nižanju plač, medtem ko sta ga CISL in UIL podprla (Baccaro in Pulignano 2011, 141–143).

Članstvo delovno aktivnih v sindikatih upada vse od sredine 80. let, medtem ko število članov narašča, predvsem med upokojenimi delavci. Ti so leta 2006 predstavljali kar 48 % vseh članov v treh največjih sindikalnih konfederacijah. Podobno stanje prikazujejo tudi podatki iz leta 2010, ko so italijanski sindikati imeli več kot 12 milijonov članov. Največja sindikalna konfederacija CGIL je leta 2009 imela skupno 5,746,200 članov, od tega jih je bilo 2,729,300 zaposlenih. Druga največja CISL je imela v letu 2010 4,542,400 članov, od katerih je bilo zaposlenih 2,284,000 članov. Tretja največja konfederacija UIL je v letu 2010 imela 2,184,900 članov, od tega 1,296,300 zaposlenih. Glede na te podatke so upokojenci v CGIL predstavljali več kot 50 % vseh članov, v CISL in UIL pa malce manj kot 50 % (Worker participation).

Medtem ko je bila sredi 70. let stopnja sindikaliziranosti 50 %, je v začetku 90. let znašala okrog 39 %, leta 2006 pa je padla na 33,2 %. Zadnji podatki pa kažejo rahlo povečanje članstva med aktivnimi delavci, saj je stopnja sindikaliziranosti leta 2010 znašala 35,1% (Visser 2011).

4.4 Participacija na delovnem mestu

Tako kot za druga področja industrijskih odnosov v Italiji, je tudi za participacijo na delovnem mestu značilna ohlapnost pravil, ki urejajo njeno delovanje. Identificirati je mogoče tri glavne modele:

Prvi model je bila notranja komisija (Commissione Interna) organ, ki sega v začetek 20. stoletja in je bil ponovno uveden po obdobju fašizma kot nacionalni dogovor med delodajalci in predstavniki delavcev. Kot rezultat prostega sindikalizma so bile komisijam sprva dodeljene sindikalne pristojnosti, zlasti pogajalske pravice na ravni podjetja. Po ustanovitvi CGIL in poznejši razdelitvi v ločene konfederacije pa so pravice in funkcije teh komisij bile večkrat na novo opredeljene z zveznimi pogodbami (nikoli z zakonom), ki so jim omejile njihova pooblastila in razširili pooblastila sindikatom. To je model, ki je najbolj podoben delavskemu svetu, ki je značilen za

večino evropskih držav. Notranja komisija je bila izvoljen organ, ki je zastopala delovno silo kot celoto. Ni bila sindikalno telo, ni imela pogajalskih pooblastil in ni mogla sklicati stavke. Njene naloge so bile posvetovanje z delodajalcem in spremljanje izvajanja kolektivne pogodbe, podpisane s strani zunanjih sindikatov. V številnih podjetjih pa so notranje komisije skrbele tudi za zaščito delavcev pred vodstvom (upravo) ter se včasih s podjetjem tudi pogajale o znotraj-organizacijskih vprašanjih, predvsem zaradi šibkosti sindikatov in njihovem medsebojnem rivalstvu v zgodnjem povojnem obdobju. V začetku 70. let so bile notranje komisije označene kot zastarele, zaradi česar so jih nadomestili drugi modeli za zastopanje (Visser 1996, 303).

Drugi model zastopanja na delovnem mestu, uveden v delavskem statutu iz leta 1970, je RSA, ki je nadomestila notranje komisije. RSA predstavlja sindikalno zastopanje na delovnem mestu, njeni člani pa so pooblašteni delavci iz najbolj reprezentativnih sindikatov v podjetju. Toda RSA se je pojavljala v različnih oblikah, saj jim po zakonu poleg njihovih pravic in pravic do organizacijskih virov ni bil določen status (Regalia in Regini 1998, 474). Predstavniki RSA so imeli pravico do srečanja med delovnim časom in v prostorih delodajalca, pravico do varstva pred odpovedjo itd. Delodajalci po zakonu niso smeli ovirati delovanje RSA, čeprav jim jih ni bilo potrebno priznati in se z njimi pogajati (Visser 1996, 303).

Tretja oblika zastopanja, ki je bila najbolj razširjena vse od vroče jeseni leta 1969 pa do začetka 90. let, je bil tovarniški svet (Consiglio di Fabbrica) ali Svet delegatov (Consiglio dei delegati), ki se je pojavil na pobudo sindikatov. Leta 1972 je bil v Zveznem dogovoru med CGIL, CISL in UIL tovarniški svet uradno opredeljen kot delavska in sindikalna institucija zastopanja na delovnem mestu. Tovarniški svet je tako združeval značilnost notranjih komisij in sindikalnih teles ter poročal tako delavcem kot tudi sindikatom. Tovarniški svet so sestavljali delavski delegati, ki so bili izvoljeni s strani majhnih homogenih skupin delavcev (Regalia in Regini 1998, 476).

Toda zaradi nejasne meje med pristojnostmi tovarniškega sveta in sindikata so se s tripartitnim soglasjem leta 1993 socialni partnerji odločili za enoten organ na vseh delovnih mestih imenovan RSU (enotna struktura sindikalnega predstavnika). RSU je bila tako sindikalni organ kot tudi organ splošnega zastopanje delavcev. Dve tretjini predstavnikov RSU sta izvoljeni s strani vseh delavcev na delovnem mestu, medtem ko

se ena tretjina imenuje s strani reprezentativnih sindikatov. Ustanovi se lahko v podjetjih, ki imajo vsaj 15 zaposlenih. RSU je postala formalno sredstvo za pogajanja na ravni podjetja in lokalni ravni o vprašanjih, izrecno navedenih v nacionalnih sporazumih, prav tako pa so bili RSU-ju dodeljene pravice do posvetovanja in obveščanja, ki so ga določali kot formalni organi za delavsko participacijo (Baccaro in Pulignano 2011, 149–150).

4.5 Kolektivna pogajanja

Za sistem kolektivnih pogajanj v Italiji je značilna institucionalna šibkost. Te pomanjkljivosti so poskušali odpraviti s centralnimi kolektivnimi pogodbami na državni ravni, kar je vidno v sindikalno vladnem sporazumu iz leta 1993, ko so poskušali institucionalizirati industrijske odnose in ustvarili hierarhijo pogajalskih pristojnosti med nacionalnimi in lokalnimi pogajalci, kar jim je delno tudi uspelo (Visser 1996, 287).

Skozi čas so se pojavile tri glavne pogajalske ravni: zvezna nacionalna raven, nacionalna panožna raven in raven podjetja ali obrata. Toda do leta 1993 ni bilo formalnih postopkov, zaradi česar so se odnosi med različnimi pogajalskimi ravni in ravnotežje med centralizacijo in decentralizacijo večkrat spreminjali glede na okoliščine, ista vprašanja pa so se lahko obravnavala na več kot eni ravni. V petdesetih letih so bila kolektivna pogajanja skoraj v celoti centralizirana na nacionalni ravni, kar je bilo tudi v interesu glavnega združenja delodajalcev Confindustrie. Prav tako pa sindikati niso imeli primerne organizacijske infrastrukture potrebne za decentralizirana kolektivna pogajanja. Njihove oblike delavske participacije na ravni obrata so bile zelo šibke ali pa jih sploh ni bilo (Baccaro in Pulignano 2011, 140).

Italijanski industrijski odnosi so se dramatično spremenili po 'vroči jeseni' konec šestdesetih letih. Razmere na trgu dela so postale za delovno silo veliko bolj ugodne, še posebej v severozahodnih delih države, in sledilo je kratko obdobje sektorskih pogajanj, s precejšnjimi izboljšavami v plačah in drugih zaposlitvenih pogojih. Konec 60. in v začetku 70. let so se pogajanja prenesla na raven podjetij, ko so sindikati dobil pravico do zastopanja na delovnem mestu, istočasno pa so po vsej državi izbruhnili protesti delavcev. V drugi polovici sedemdesetih let so pogajanja na ravni podjetij začela

izgubljati na pomembnosti, zaradi gospodarske krize v tem času pa so kolektivna pogajanja ponovno postala centralizirana, saj se je država začela vedno bolj vmešavati. V 80. letih se je ponovno pojavil trend decentralizacije kolektivnih pogajanj in pogajanje na ravni obratov so v tem času postala pomembno sredstvo za pogajanje o novih fleksibilnih ureditvah, na podlagi katerih je bila odvisna rast produktivnosti (Visser 1996, 288–289). Istočasno so se tudi nadaljevala centralizirana kolektivna pogajanja, ki so v 90. letih, ko se je Italija soočala s hudo gospodarsko krizo (zmanjšan izvoz in povečan uvoz, nestabilnost tečaja nacionalne valute), ponovno postala pomembna. Italijanske oblasti so se morale lotiti nepriljubljenih političnih sprememb, ki so vključevale zmanjševanje javnih izdatkov in zvišanje davkov, za kar pa so potrebovale soglasje sindikatov. Zbliževanje sindikatov z vlado je ustvarilo enotno delovanje vseh treh sindikalnih konfederacij. Vlada je med letoma 1992 in 1998 podpisala pomembne pogodbe s tremi največjimi sindikalnimi konfederacijami z ali brez Confindustrie (Baccaro in Pulignano 2011, 151–152).

Trenutno prevladujoča raven pogajanj o plačah je sektorska raven, vendar je poudarek na decentralizirani ravni vedno večji. Panožne pogodbe določajo minimalne plače za vse zaposlene v panogi, medtem ko sporazumi na ravni podjetja lahko določijo boljše pogoje. Za podaljšanje kolektivnih pogodb ni nobenega formalnega razširitvenega mehanizma, saj so ti sporazumi na splošno zavezujoče le za podjetja in za združenja delavcev, ki so kolektivne pogodbe podpisali. Vendar pa se v primeru sporov sodišča običajno nanašajo na kolektivno dogovorjene minimalne standarde, določene v panožnih kolektivnih pogodbah (Worker participation).

Dvotirni sistem pogajanj, ki temelji na celotni panogi in decentraliziranih pogodbah, omogoča široko pokritost pogajanj in določanje nacionalnih standardov s pomočjo sektorskih sporazumov. Pokritost s kolektivnimi pogodbami se v zadnjih 10 letih ocenjuje na 80 %, medtem ko je leta 1991 znašala 83 % (Visser 2011), kar kaže na zelo majhno zmanjšanje pokritosti kolektivnih pogodb v zadnjih 20 letih.

Čeprav v Italiji nimajo institucionaliziranega okvirja tripartitnih dogovarjanj, je politika dogovarjanja med državo in socialnimi partnerji posebej v kriznih časih zelo pomembna. Tristranski sporazum julija 1993 je mogoče razlagati kot pomemben preobrat v zgodovini italijanskih industrijskih odnosov. Eden izmed pomembnejših

sporazumov v zadnjem času pa je sporazum iz leta 2009, ki ga je sklenila vlada s sindikalnima konfederacijama CISL in UIL, medtem ko ga CGIL ni podpisal, kar kaže na ponoven razkol med sindikati. Novi sporazum je prinesel številna nova določila, kot recimo da se sporazumi obnavljajo vsaka tri leta, da morajo sindikati svoje zahteve predložiti šest mesecev pred iztekom pogodbe, na katere se morajo delodajalci odzvati v 20 dneh, da bodo stavke prepovedane v zadnjih šestih mesecih sporazuma in v mesecu po tem ko se pogodba izteče. Prav tako tudi plačna povečanja v panožnih pogodbah niso več vezana na napoved stopnje inflacije temveč na napoved evropskega indeksa cen življenjskih potrebščin za Italijo, brez porabe energije (Worker participation).

4.6 Industrijski spori

V sistemu, za katerega je značilna precejšnja stopnja voluntarizma, je zatekanje h konfliktom zelo pogosto. Italijanska nagnjenost k industrijskim konfliktom se je skozi čas zelo spreminjala.

Pogostnost stavk v Italiji je bila v zadnjih šestdesetih letih največja v Evropi. Najnižja zabeležena pogostnost stavk je bila 1000 stavk na leto v prvem desetletju po drugi svetovni vojni in leta 1990. Leta 1968 je Italijo zajel ogromen val stavk (tako imenovana vroča jesen), ki se je nadaljeval v leto 1969, ko je stavkalo 7,5 milijonov zaposlenih in leto 1971 ko je bilo zabeleženo največje število stavk (5598). Še več stavkajočih, 16 milijonov, pa je bilo leta 1979. V 80. letih se je število stavk malce zmanjšalo, vzrok za to pa je predvsem večja vključenost sindikatov pri dogovarjanju in usklajevanju ter povečano priznanje njihove vloge v sistemu industrijskih odnosov (povzeto po Stanojević 1996, 188).

Razlog za tako veliko število stavk je šibka zakonska regulacija, saj do leta 1990 stavke sploh niso bile zakonsko regulirane. Zakon o stavkah sprejet leta 1990 je določil ohlapna pravila le za glavne javne sektorje (Stanojević 1996, 191). Nov poskus regulacije stavk je bil tristranski sporazum iz leta 1993, ki je socialne akterje obvezoval na obdobje prepovedi stavk tri mesece pred in en mesec po izteku kolektivne pogodbe, med katerim enostranske akcije niso mogoče.

Vendar ta dva poskusa regulacije stavk nista bila zelo uspešna, saj je indeks stavkovnih aktivnosti v Italiji še vedno bistveno višji od povprečja EU. Po podatkih Eurostata je

bilo v letu 2007 v Italiji 47,3 izgubljenih delovnih dni na 1000 delavcev, v primerjavi z 37,5 dni v 27 državah članicah EU (EIRO).

Vladni sporazum s socialnimi partnerji, sprejet leta 2009, se je ponovno dotaknil problema stavk ter čas prepovedi stavk razširil, saj stavke prepoveduje v času zadnjih šestih mesecev veljavnosti kolektivne pogodbe in v mesecu po izteku njene veljavnosti. Uvedel pa je tudi možnost mediacije na medsektorski ravni v primeru sporov v pogajanjih na ravni panoge (Worker participation). Toda glede na dejstvo, da tega sporazuma ni podpisala največja sindikalna konfederacija CGIL, se poraja vprašanje, v kolikšni meri bo ta sporazum uspel omejiti število stavk v Italiji.

5 PRIMERJAVA

Na eni strani imamo geografsko in demografsko majhno Slovenijo v primerjavi z Nemčijo in Italijo, ki veljata za večji evropski državi tako po številu prebivalcev kot po geografski velikosti. Slovenija je mlada država, ki je morala urediti številna področja, med drugim tudi sistem industrijskih odnosov. Po drugi strani ima Nemčijo dolgo zgodovino in zelo urejen sistem industrijskih odnosov, Italija pa kljub svoji dolgi zgodovini veliko časa ni imela urejene ključne dejavnike industrijskih odnosov, na primer pri zakonskih določilih glede stavk, kot tudi pomanjkanje pravil v kolektivnih pogajanjih. Po tej plati se Slovenija zelo razlikuje od obeh držav, toda v ureditvi industrijskih odnosov pa obstajajo z državama tudi številne podobnosti.

Zgodovinsko ozadje:

Za parlamentarne sisteme v vseh treh državah so značilne koalicijske vlade. V Nemčiji so koalicije bile praviloma zelo trdne in brez večjih pretresov, nasprotno pa velja za Italijo, kjer so vladne koalicije večinoma bile zelo šibke in velikokrat niso zdržale cel mandat. Začetki v Sloveniji so bili težki, velika gospodarska kriza je pustila svoj pečat. Tako so bile vladne koalicije v Sloveniji na začetku nestabilne, dober primer je prva Demosova vlada, ki je po dveh letih razpadla, kar nakazuje na majhno podobnost z Italijo. Toda kasneje se je politični prostor v Sloveniji stabiliziral, koalicije so postajale bolj trdne, kar Slovenijo približuje Nemčiji. Toda velika gospodarska kriza, ki je nastopila konec leta 2008, je ponovno zamajala slovenski politični prostor, kar je povzročilo razpad vladne koalicije konec leta 2011, podobno pa se je zgodilo tudi v Italiji. Zaradi tega bi ocenil, da je slovenski politični prostor nekje vmes med italijanskim in nemškim, saj je v nekaterih obdobjih bil bolj podoben italijanskemu, v nekaterih pa nemškemu.

Delodajalske organizacije:

V vseh treh državah obstaja vodilno delodajalsko združenje, ki ima večjo moč od ostalih. Največje delodajalsko združenje v Sloveniji je GZS. V Nemčiji je glavno združenje BDA, ki je v primerjavi z ostalimi delodajalskimi združenji v državi prav tako

veliko močnejše, enako pa velja tudi za glavno delodajalsko organizacijo Confindustria v Italiji. Toda v Italiji delujejo številne delodajalske organizacije, medtem ko v Nemčiji delujejo tri, v Sloveniji pa obstaja pet delodajalskih združenj. Torej je po številu delodajalskih organizacijah Slovenija bližje Nemčiji.

V nobeni državi pa centralne delodajalske organizacije nimajo glavne pogajalske moči, saj se pogajalska moč delodajalskih organizacij najbolj izraža na nižjih ravneh, ko so v panožnih pogajanjih glavni pogajalski partner na strani delodajalcev panožna združenja. Toda predvsem v Italiji imajo poleg velikih sektorskih združenj delodajalcev, pomembno pogajalsko moč tudi združenja, ki temeljijo na regionalni osnovi.

Za Nemčijo in Italijo je značilno upadanje članstva med člani delodajalskih združenj, predvsem zaradi konfliktov med majhnimi in velikimi podjetji. Manjši upad članstva v delodajalskih organizacijah pa je zabeležen tudi v Sloveniji, kar je vidno tudi v deležu pokritosti s kolektivnimi pogodbami.

Medtem ko v EIRO ocenjujejo delež delavcev zaposlenih v podjetjih, ki so člani delodajalskih organizacij med 80–90 %, pa je le-ta po podatkih Visserjeve (glej Tabelo 5.1) v Sloveniji leta 1997 znašal 60 % ter se je leta 2009 zmanjšal na 55 %. Največji upad se je verjetno zgodil po odpravi obveznega članstva v GZS leta 2006. Upad članstva podjetij (delež zaposlenih v podjetjih) v delodajalskih organizacijah pa je med letoma 2002 in 2008 viden tako v Nemčiji kot tudi v Italiji.

Tabela 5.1: Stopnja včlanjenosti v delodajalske organizacije (delež zaposlenih v podjetjih, ki so člani delodajalskih organizacij, izražen v odstotkih)

Država/leto	1997	2000	2002	2008	2009
Slovenija	60,0				55,0
Nemčija			63,0	60,0	
Italija		62,0	62,0	58,0	

Vir: Visser 2011

Sindikati:

Struktura sindikatov je podobna v vseh treh državah, namreč vse tri države imajo vodečo sindikalno konfederacijo. V Sloveniji je to ZSSS, ki pokriva približno polovico sindikalnega članstva. Nekaj podobnega velja tudi za Italijo, kjer CGIL prav tako zajema približno polovico sindikalnih članov, medtem ko v Nemčiji največja sindikalna konfederacija DGB vključuje kar 80 % vseh sindikalnih članov v državi in je izrazito večja od ostalih.

Učinkovitost sindikatov je bila skozi čas različna. V Italiji je bilo med sindikati veliko tekmovalnosti, ki je včasih ovirala sindikalno delovanje in povzročala neučinkovitost, kar je v določeni meri (bilo) značilno tudi za Slovenijo. Nasprotno pa veljajo sindikati v Nemčiji kot močen pogajalski partner v panožnih pogajanjih, kljub nizki stopnji sindikaliziranosti. V Italiji in predvsem v Nemčiji je za krovne sindikalne konfederacije bolj značilno usklajevanje in nadziranje pogajanj, medtem ko se z delodajalci dejansko pogajajo sektorska sindikalna združenja na ravni panog (včasih tudi regij), podobno kot pri delodajalskih organizacijah. Enako velja tudi za Slovenijo kjer v sektorskih pogajanjih delujejo sindikati, organizirani na sektorski osnovi, vendar pa v Sloveniji krovne sindikalne organizacije sodelujejo v socialnem dialogu na državni ravni v ESS, v katerega so vključene tudi delodajalske organizacije ter država. Nekaj podobnega je opaženo tudi v Italiji, predvsem od začetka 90. let, medtem ko za Nemčijo socialni dialog na ravni države ni značilen.

V vseh treh državah je prisotno upadanje sindikalnega članstva. Medtem ko v Italiji to niti ni tako izrazito, saj se vsake toliko let število članov ponovno zviša, pa v Sloveniji in Nemčiji članstvo konstantno upada ter je v zadnjih letih v obeh državah doseglo najnižjo raven po drugi svetovni vojni. Iz tabele (Tabela 5.2) je razvidno, da se je stopnja sindikaliziranosti v Sloveniji in Nemčiji od začetka 90. let prejšnjega stoletja pa do leta 2010 prepolovila, medtem ko se v Italiji število članov v sindikatih veča (predvsem na račun upokojencev) in je v zadnjih letih zabeležen celo manjši dvig sindikaliziranosti med aktivnim prebivalstvom.

Tabela 5.2: Stopnja sindikalnega članstva (v odstotkih)

Leto/država	Slovenija	Nemčija	Italija				
1963	87,1	33,4	26,1	1998	43,1	25,9	35,7
1968	90,7	32,2	31,4	1999		25,3	35,4
1973	90,8	32,4	43,3	2000		24,6	34,8
1978	91,5	35,5	50,4	2001		23,7	34,2
1990	61,1	31,2	38,8	2002		23,5	33,8
1991		36,0	38,7	2003	40,3	23,0	33,7
1992		33,9	38,9	2004		22,2	34,1
1993		31,8	39,2	2005	*37,1	21,7	33,6
1994		30,4	38,7	2006		20,7	33,2
1995	47,7	29,2	38,1	2007		19,9	33,5
1996		27,8	37,4	2008	29,7	19,1	33,4
1997		27,0	36,2	2009		18,8	34,7
				2010		18,6	35,1

Vir: Visser 2011

* Stanojević 2007, 348

Sindikalno gibanje je bilo v Italiji vse do konca 60. let zaradi nesoglasij sindikatov šibko, kar nakazuje tudi stopnja sindikaliziranosti leta 1963, ko je znašala 26,1 %. Sindikati so se zelo okrepili in pridobili na članstvu v sedemdesetih letih, leta 1978 je bila stopnja sindikaliziranosti kar 50,4 %. Od takrat naprej pa je zabeležen upad članstva, vendar v manjši meri, kot je ta v Nemčiji in Sloveniji. V Nemčiji sindikati konstantno izgubljajo članstvo, manjši dvig članstva je zabeležen v 70. in začetku 90. let. Od leta 1991 pa se stopnja sindikaliziranosti konstantno zmanjšuje in je leta 2010 znašala 18,6 %. Podoben trend velja tudi za Slovenijo, kjer se je stopnja sindikaliziranosti zmanjšala iz več kot 60 % v začetku 90. let na 29,7 % v letu 2008. V deležu znižanja članstva (za več kot polovico) je Slovenija veliko bolj podobna Nemčiji.

Participacija:

V Sloveniji poteka participacija zaposlenih na treh nivojih. Prvi nivo je zastopanje na delovnem mestu, ki ga opravljata svet delavcev in sindikat v podjetju. Svet delavcev se v podjetju lahko ustanovi, če podjetje zaposluje vsaj 20 delavcev, v primeru ko je

zaposlenih manj kot 20, pa lahko zaposleni izvolijo sindikalnega predstavnika, ki ima enake pravice kot svet delavcev. Zastopanje na drugih dveh nivojih vključuje delavskega direktorja v upravi, v primeru dvotirnega sistema pa tudi predstavnike delavcev v nadzornem svetu.

V Nemčiji so na ravni obrata prisotni le sveti delavcev, brez sindikalnih predstavnikov, kot je to značilno za Slovenijo. Svet delavcev (delavski zaupnik) se v nemških podjetjih lahko ustanovi, če je v podjetju zaposlenih vsaj 5 delavcev. V Nemčiji je za razliko od Slovenije, prisoten le dvotirni sistem. Po zakonu imajo zaposleni pravico do zastopanja v nadzornih svetih, kot tudi pravico do delavskega direktorja v upravi.

Po drugi strani pa v Italiji zastopanje zaposlenih v podjetju opravljajo le sindikalni organi, imenovani RSU, ki se lahko ustanovijo, če je v podjetju zaposlenih vsaj 15 delavcev. Toda za razliko od Nemčije in Slovenije je v Italiji prisoten le en nivo zastopanja zaposlenih, in sicer zastopanje na delovnem mestu s strani sindikalnih teles, brez delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali delavskega direktorja, kar je največja razlika v primerjavi s Slovenijo pa tudi Nemčijo.

Iz zgoraj opisanega lahko zaključimo, da zastopanje delavcev na delovnem mestu v Sloveniji ne nakazuje na kakšno izrazito podobnost z Nemčijo ali Italijo. Vendar pa je glede zastopanja delavcev na višjih nivojih v podjetju Slovenija veliko bolj podobna Nemčiji, saj je v obeh državah z zakonom določena pravica do zastopanja v nadzornem svetu in upravnih odborih medtem ko Italija takšne vrste zastopanj delavcev ne pozna.

Kolektivna pogajanja:

V Sloveniji se kolektivna pogajanja odvijajo na ravni panog (za celo državo), prav tako pa potekajo tudi na ravni podjetij, medtem ko v javnem sektorju kolektivna pogajanja potekajo na nacionalni ravni. Za Slovenijo je značilno tripartitno sodelovanje socialnih partnerjev, ki poteka v ESS, kjer se med seboj dogovarjajo in razpravljajo o oblikovanju dohodkovne in drugih socialnih in gospodarskih politik. Pokritost s kolektivnimi pogodbami je zelo visoka, razlog zanjo pa je bilo obvezno članstvo v GZS za vsa podjetja vse do leta 2006, ko so kolektivne pogodbe zajemale praktično celotno delovno

populacijo. Od takrat se je pokritost zmanjšala na 92 % v letu 2009 (glej Tabela 5.3), v prihodnje pa je možen še dodaten upad.

Za Nemčijo so prav tako značilna sektorska kolektivna pogajanja, posebnost pa so pilotska pogajanja v skrbno izbranih panogah, ki so okvir pogajanj v drugih sektorjih, česar v Sloveniji ni. Med seboj se pogajajo panožni sindikati skupaj s panožnimi delodajalskimi organizacijami. Panožne pogodbe določajo okvirne standarde, ki se lahko na ravni podjetij še izboljšajo, kar velja tako za Slovenijo kot tudi Italijo. Za Nemčijo je značilen upad članstva v delodajalskih organizacijah in upadanje pokritosti s kolektivnimi pogajanjmi, saj veliko podjetij zapušča delodajalske organizacije. Leta 2009 je Nemčija imela 62 % (glej Tabela 3) pokritost s kolektivnimi pogodbami, kar je za približno tretjino manj kot v Sloveniji. Prav tako pa kolektivne pogodbe vsebujejo razna določila, ki dodatno decentralizirajo kolektivna pogajanja, saj omogočajo podjetjem, da v pogajanjih na ravni podjetij določijo drugačne predpise od predpisov določenih v panožnih kolektivnih pogodbah.

Tabela 5.3: Pokritost s kolektivnimi pogajanjmi (v odstotkih)

Leto/država	SLOVENIJA	NEMČIJA	ITALIJA
1960		80,0	91,0
1970		78,0	88,0
1980		78,0	85,0
1990	100,0	72,0	83,0
1995	100,0	70,0	82,0
2000	100,0	66,3	80,0
2005	100,0	63,5	80,0
2006	96,0	63,3	80,0
2007	94,0	62,8	80,0
2008	92,0	62,5	80,0
2009	92,0	62,0	80,0

Vir: Visser 2011

Velika razlika med Nemčijo in Slovenijo pa je v javnem sektorju. Medtem ko v javnem sektorju v Nemčiji ni kolektivnih pogajanj, saj je le-ta urejen z zakonodajo, pa se v Sloveniji v javnem sektorju odvijajo kolektivna pogajanja na podoben način kot v privatnem sektorju, le da je na strani delodajalcev država.

V Italiji kolektivna pogajanja potekajo v glavnem na dveh ravneh: na panožni, ki je prevladujoča, in na ravni podjetij, ki postaja vedno bolj pomembna. Takšen dvotirni sistem pogajanj omogoča visoko pokritost s kolektivnimi pogodbami, ki je leta 2009 znašala 80 % (glej Tabela 5.3). Obstaja pa tudi socialni dialog med državo in socialnimi partnerji na nacionalni ravni, ki je v zadnjih dvajsetih letih privedel do nekaterih pomembnih določitev in poskusov ureditve industrijskih odnosov, kar kaže na podobnost s Slovenijo.

Industrijski konflikti:

V začetku tranzicije in gospodarske krize je bila za Slovenijo značilna visoka pogostnost stavk, ki se je ohranjala do leta 1997, potem pa se je pogostnost stavk zelo zmanjšala in ostajala nizka.

Za Nemčijo je značilna stroga zakonska ureditev stavk. Stavke so dovoljene le v času po izteku kolektivne pogodbe ter ko nova pogodba še ni sklenjena. Javni uslužbenci pa po zakonu nimajo pravice do stavk. Zaradi tega je za Nemčijo značilna nizka pogostnost stavk, kot tudi majhno število izgubljenih dni v primerjavi z evropskim povprečjem. Posebnost pa so tudi izprtja, ki jih v Sloveniji in tudi številnih drugih državah ne poznajo ali pa so prepovedana.

Za Italijo je veljala ohlapnost pravil glede urejanja stavk. Vse do začetka 90. let, ko so sprejeli zakon o stavkah za javne uslužbence, stavke niso bile regulirane. V zadnjem času pa so stavke poskušali urediti v tristranskih sporazumih med vlado in socialnimi akterji. Italija je imela visoko pogostnost stavk, ki je bila vedno višja od evropskega povprečja, kar je povzročalo tudi veliko število izgubljenih delovnih dni zaradi stavk. Glede na podatke o stavkah je bila Slovenija vse do leta 1997 podobna evropskim državam, ki veljajo za bolj nagnjene k stavkam, kot je npr. Italija. Vzrok za številne stavke v Sloveniji je bila gospodarska kriza, ki je zajela državo po osamosvojitvi. Od leta 1998 naprej pa se je število stavk v Sloveniji umirilo in vidna je bila večja podobnost z državami, kjer je pogostnost stavk nizka, kot npr. v Nemčiji.

6 ZAKLJUČEK

Na prvi pogled bi lahko rekli, da so industrijski odnosi v vseh treh državah zelo različni. Toda v primerjavi so lepo vidne podobnosti v določenih elementih industrijskih odnosov vseh treh držav. V vseh treh potekajo kolektivna pogajanja pretežno na panožni ravni, toda za Nemčijo in Italijo so vedno bolj značilna tudi pogajanja na ravni podjetij, medtem ko so le ta v Sloveniji manj pogosta. Toda v javnem sektorju je Slovenija veliko bolj podobna Italiji, saj v obeh državah potekajo kolektivna pogajanja na nacionalni ravni, medtem ko je javni sektor v Nemčiji urejen z zakonodajo.

Podobnost med vsemi tremi državami je tudi v ureditvi delodajalskih in sindikalnih konfederacij, ki so organizirane na panožni osnovi⁴. Večja razlika je denimo v deležu sindikalnega članstva. Slovenija je nekje vmes med obema državama, velika podobnost pa je vidna z Nemčijo v upadanju stopnje sindikaliziranosti v zadnjih 20 letih, medtem ko je le-ta v Italiji približno na istem nivoju oziroma se vsake toliko nekoliko poveča.

V participaciji zaposlenih na ravni obrata Slovenija vključuje tako sindikate kot svete delavcev, medtem ko Nemčija vključuje le svete delavcev Italija pa le sindikalna telesa, kar ne nakazuje na večjo podobnost s katerokoli od njiju. Večja podobnost Slovenije z Nemčijo pa se kaže v participaciji zaposlenih v nadzornem svetu in v imenovanju delavskega direktorja, kar v Italiji ni določeno z zakonom.

Glede industrijskih konfliktov pa je podobnost z državama odvisna od obdobja. Medtem ko je bila za Slovenijo v začetnih letih po osamosvojitvi značilna visoka pogostnost stavk in je bila bolj podobna Italiji, pa se je po letu 1997 število stavk v Sloveniji zmanjšalo, kar jo približuje Nemčiji.

Iz opisanih elementov industrijskih odnosov in primerjave med državami lahko sklenem, da Slovenija ni izrazito bolj podobna Nemčiji kot Italiji. Torej svoje hipoteze, da je Slovenija v ureditvi industrijskih odnosov bolj podobna Nemčiji, ne morem v celoti potrditi. Res se v določenih elementih industrijskih odnosov kaže večja podobnost z Nemčijo, nekaj skupnih lastnosti pa ima tudi z Italijo.

⁴ Prav tako je v vseh treh državah, tako med sindikati in delodajalci, ena izmed konfederacij prevladujoča.

Sem mnenja, da je Slovenija v svoji kratki zgodovini uspela relativno dobro urediti nekatere pomanjkljivosti. Toda zaradi krize, ki je nastopila, bo treba še marsikaj izboljšati ter s dialogom med socialnimi partnerji priti do ugodnejših rešitev. Pri tem pa lahko uporabimo tiste elemente industrijskih odnosov, ki so se izkazali za učinkovite v državah z daljšo tradicijo ter urejenimi industrijskimi odnosi, med katere gotovo sodi tudi Nemčija.

7 LITERATURA

1. Adam, Frane, Primož Kristan in Matevž Tomšič. 2008. Između neoliberalizma i neokorporativizma: Estonija i Slovenija u komparativnoj perspektivi. *Revija za socialnu politiku* 15 (2): 135–150.
2. Baccaro, Lucio in Valeria Pulignano. 2011. Employment relations in Italy. V *International and comparative employment relations: globalisation and change*, ur. Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury in Nick Wailes, 138–168. Los Angeles: Sage.
3. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Bosch, Gerhard. 2004. The changing nature of collective bargaining in Germany. V *The new structure of labor relations: tripartism and decentralization*, ur. Harry C. Katz, Wonduck Lee in Joohee Lee, 84–118. Ithaca: Cornell University Press.
5. *Ekonomsko socialni svet*. Dostopno prek: www.ess.si. (20. november 2011).
6. Ellguth, Peter in Susanne Kohaut. 2008. *IAB-Kurzbericht*. Dostopno prek: <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb1608.pdf> (2. marec 2012).
7. *European industrial relations observatory* (EIRO). Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/> (20. januar 2012).
8. Ferfila, Bogomil in Paul Phillips. 1999. *Slovenia and Canada a comparative approach*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
9. Ferner, Anthony in Richard Hyman. 1992. Italy: Between Political Exchange and Micro-Corporatism. V *Industrial Relations in the New Europe*, ur. Anthony Ferner in Richard Hyman, 524–600. Oxford: Blackwell.
10. Gospodarska zbornica Slovenije. 2011. *O Gzs*. Dostopno prek: http://www.gzs.si/slo/o_gzs (29. november 2011).
11. Jacobi, Otto, Berndt Keller in Walther Müller-Jentsch. 1998. Germany: Facing New Challenges. V *Changing Industrial Relations in Europe*, ur. Anthony Ferner in Richard Hyman, 190–238. Oxford: Blackwell.
12. --- 1992. Germany: Codetermining the Future. V *Industrial Relations in the New Europe*, ur. Anthony Ferner in Richard Hyman, 218–269. Oxford: Blackwell.
13. Keller, Berndt K. in Anja Kirsch. 2011. Employment relations in Germany. V *International and comparative employment relations: globalisation and change*,

- ur. Greg J. Bamber, Russell D. Lansbury in Nick Wailes, 196–223. Los Angeles: Sage.
14. Knudsen, Herman. 1995. *Employee Participation in Europe*. London: Sage.
 15. *Kolektivna pogodba o izredni uskladitvi plač za leto 2007 in načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkih za leti 2008 in 2009* (KPPI). Ur. l. RS. 62/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200862&stevilka=2656> (20. januar 2012).
 16. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. 2011. *Seznam reprezentativnih sindikatov*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/seznam_reprezentativnih_sindikato/ (20. januar 2012).
 17. Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije. 2011. *Na kratko o organizaciji in njeni zgodovini*. Dostopno prek: <http://www.ozs.si/Portals/0/Media/Dokumenti/OZS/Predstavitev/Zgodovina%20obrti/2.%20Na%20kratko%20o%20organizaciji%20in%20njeni%20zgodovini.pdf> (14. september 2011).
 18. Purg, Danica in Vesna Smole-Grobovšek. 1984. *Participacija in ideje samoupravljanja v svetu*. Ljubljana: Zavod SR Slovenije za šolstvo.
 19. Regalia, Ida in Marino Regini. 1998. Italy: The Dual Character of Industrial relations. V *Changing Industrial Relations in Europe*, ur. Anthony Ferner in Richard Hyman, 459–503. Oxford: Blackwell.
 20. Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo: Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Ljubljana: Enotnost.
 21. --- 2001. »Konec dolgega stavkovnega vala v Sloveniji?« *Teorija in praksa* 38 (5): 798–815.
 22. --- Barbara Rajgelj in Miha Potočnik. 2001. Industrijski odnosi v Sloveniji. V *Uspešna nedozorelost: Socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji*, ur. Miroslav Stanojević, 74–92. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 23. --- 2007. Trade unionism in Slovenia. V *Trade union Revitalisation: trends and prospects in 34 countries*, ur. Craig Phelan in Peter Lang, 347–362. Bern: International Academic Publishers.
 24. --- 2010. Vzpon in dezorganizacija neokorporativizma v Republiki Sloveniji. V *Neosocialna Slovenija: smo lahko socialna, obenem pa gospodarsko uspešna*

- družba?*, ur. Urban Vehovar, 107–139. Ljubljana: Univerzitetna založba Annales.
25. *Trgovinska zbornica Slovenije (TZS)*. Dostopno prek: <http://www.tzslo.si/> (30. marec 2012).
 26. Visser, Jelle. 1996. A truly mixed case: industrial relations in Italy. V *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*, ur. Joris Van Ruysseveldt in Jelle Visser, 265–309. London: Sage.
 27. --- 2011. *ICTWSS Database 3*. Dostopno prek: http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/ICTWSS_Database_30.xls (5. december 2011).
 28. Vrhovec, Pavle. 2011. *Socialni dialog v Sloveniji*. Dostopno prek: <http://www.zsss.si/attachments/article/238/SOCIALNI%20DIALOG%20V%20SLOVENIJI.doc> (15. september 2011).
 29. *Zakon o gospodarskih zbornicah (ZGZ)*. Ur. l. RS. 60/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200660&stevilka=2537> (20. september 2011).
 30. *Zakon o kolektivnih pogodbah (ZKoIP)*. Ur. l. RS. 43/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043> (7. november 2011).
 31. *Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)*. Ur. l. RS. 13/1993. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199313&stevilka=589> (10. november 2011).
 32. *Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)*. Ur. l. RS. 42/1993. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199342&stevilka=1696> (10. november 2011).
 33. *Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-B)*. Ur. l. RS. 26/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200726&stevilka=1283> (19. november 2011)
 34. *Zakon o stavki (ZStk)*. Ur. l. SFRJ. 23/1991. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zstk.pdf (11. november 2011).
 35. *Združenje delodajalcev obrti in podjetnikov Slovenije GIZ*. Dostopno prek: <http://www.zdops.si/> (12. januar 2012).
 36. *Združenje delodajalcev Slovenije*. 2011. *O ZDS*. Dostopno prek: <http://www.zds.si/si/zds/> (20. september 2011).

37. Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2011. *Predstavitev in zgodovina*. Dostopno prek: http://www.sindikatzsss.si/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=4 (20. september 2011).
38. *Worker participation*. Dostopno prek: <http://www.worker-participation.eu/> (13. februar 2012).