

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ljubo Štampar

**Primerjalna analiza sindikalnega organiziranja v vojskah držav
Evropske unije**

Doktorska disertacija

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ljubo Štampar

Mentorica: red. prof. dr. Ljubica Jelušič

**Primerjalna analiza sindikalnega organiziranja v vojskah držav
Evropske unije**

Doktorska disertacija

Ljubljana, 2014

Zahvala

Skozi magistrski študij obramboslovja sem imel na Fakulteti za družbene vede čast prisluhniti največjim strokovnjakov tega področja. Zato bi se rad zahvalil predvsem red. prof. dr. Grizoldu in red. prof. dr. Malešiču za vse strokovne usmeritve in konstruktivne kritike, ki so mi v tem obdobju pomagale izoblikovati raziskovalni del moje osebnosti.

Iskreno se zahvaljujem tudi red. prof. dr. Kanjo Mrčela in red. prof. dr. Tataloviču, ki so s strokovnimi napotki na prvem doktorskem seminarju pokazali mojemu raziskovanju pravo smer.

Zahvala tudi red. prof. dr. Stanojeviču, ki mi je potrpežljivo pomagal odgovoriti še na zadnja odprta vprašanja.

Posebna zahvala gre moji mentorici, red. prof. dr. Jelušič, ki je ves čas verjela, da v raziskovalnem smislu zmorem.

Zahvala gre tudi moji mami, ki mi je na znanstvenem področju s svojim zgledom postavila mejnike, ki jih bo težko preseči.

Posebej sem hvaležen tudi svoji družini: tebi žena za pomoč in podporo, predvsem v zadnjem obdobju raziskovanja in vam otroci, ker ste v najtežjih trenutkih ohranili mladostno razigranost v meni in mi pomenili neizčrpen vir energije.

Primerjalna analiza sindikalnega organiziranja v vojskah držav Evropske unije

POVZETEK

Znanstvena relevantnost proučevanja vojaških sindikatov in njihove vloge znotraj vojaške organizacije je prišla posebej do izraza vzporedno z zahtevami in priporočili evropskih institucij državam članicam, da se vojakom priznajo enake človekove pravice in temeljne svoboščine, kot jih uživajo drugi državljani. Usmeritve evropskih institucij državam članicam so sledile družbenim spremembam po koncu hladne vojne in so bile posledica zahtev, oblikovanih v vrstah pripadnikov vojaških organizacij in artikuliranih v javnosti ali v pravnih na nacionalnih in mednarodnem sodišču za človekove pravice. Po koncu hladne vojne je razumevanje varnosti in spoštovanja človekovih pravic v družbi dobilo novo dimenzijo, ki postavlja varnost ljudi in varnost posameznika pred varnost države. Končni cilj nove varnostne doktrine je bil preusmerjen iz varnosti nacionalne države in osredotočen na varnost ljudi in varnost posameznika znotraj nacionalne države. Vojaške organizacije so z novo opredelitvijo varnostnega okolja sprejele tudi cel spekter novih nalog, s tem pa se je preoblikoval tudi vojaški poklic. Aktualne spremembe zahtevajo uveljavljanje koncepta 'državljan v uniformi' ter zagotavljanje uživanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin tudi pripadnikom vojaške organizacije. Ob tem morajo biti v trikotniku razmerij civilno-vojaških odnosov med vojsko, politiko in ljudstvom zagotovljeni tudi visoki demokratični standardi nadrejenosti in podrejenosti, politične nevtralnosti vojske in vojaške učinkovitosti. Aktualnost proučevanja vojaškega sindikalizma med drugim predstavlja razkorak med *de iure* predpisi nacionalnih držav na eni in *de facto* realnostjo uživanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin v vojaški organizaciji na drugi strani. V literaturi se v svetovnem merilu lahko najde komaj kakšno delo, ki se ukvarja predvsem s kronološkim pregledom delovanja vojaških sindikatov. Prav tako zasledimo le nekaj virov, ki se periferno ukvarjajo z vojaškimi sindikati v okviru pravnih znanosti. Pravna znanost uvršča vojaški sindikalizem med najkompleksnejše pravne materije vojaške organizacije, razpete med zahteve po zagotavljanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin vojakom na eni in učinkovitost vojaške organizacije na drugi strani.

Predmet proučevanja je bilo sindikalno organiziranje v vojskah držav članic Evropske unije (EU). Za primerjalno analizo so bile države članice EU izbrane zaradi podobnih demokratičnih standardov spoštovanja človekovih pravic. Temeljni cilji proučevanja so bili vzpostavitev konceptualnega okvirja za proučevanje vojaškega sindikalizma, analiza različnosti glede pristopov do vojaškega sindikalizma v članicah EU, preverjanje stališč in pristopov evropskih institucij do sindikalne svobode v vojski ter napoved trenda razvoja vojaških sindikatov. Z izbranimi metodami sta bila v operacionalizaciji postavljena teoretično ogrodje in model za proučevanje vojaškega sindikalizma v članicah EU. Zgodovinsko metodo smo uporabili pri tolmačenju nastajanja človekovih pravic, sindikatov in vojaških sindikatov. Z analizo mednarodnih dokumentov in priporočil ter s sekundarno analizo relevantnih sodb Evropskega sodišča za človekove pravice iz različnih obdobji smo preverili stališča in trende evropskih institucij glede sindikalne svobode znotraj vojaške organizacije. Z metodami analize, sinteze in komparacije smo medsebojno primerjali dokumente, povezave, strukture in funkcije vojaških sindikatov držav članic EU.

Sindikalno svobodo v vojski v doktorski disertaciji analiziramo kot pravico iz spektra človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter kot element sindikalne demokracije, postavljamo pa jo tudi v kontekst civilno-vojaških odnosov. Skozi raziskavo so bili pojasnjeni okoliščine in vzroki za nastajanje vojaškega sindikalizma. Analizirani so bili usmeritve in trendi evropskih institucij ter prepoznani pristopi članic EU glede pravice do neodvisnega

reprezentanta poklicnih interesov v vojaški organizaciji. Identificirani so bili zgodovinska obdobja vojaškega sindikalizma in način njihovega delovanja v vojaški organizaciji. Rezultati raziskave dajejo odgovore na vprašanja o vojaškem sindikalizmu kot segmentu človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter kot segmentu sindikalne demokracije, organiziranem znotraj vojaške organizacije. Sindikalna svoboda spada v spekter človekovih pravic in temeljnih svoboščin in s tega vidika prihaja iz vrst pripadnikov vojaške organizacije do pritiskov po legalizaciji vojaških sindikatov zaradi težnje po večji enakosti z drugimi državljani v nacionalni državi ter s pripadniki vojaških organizacij drugih držav, s katerimi se srečujejo v mednarodnih operacijah in misijah. Z druge strani pa je vojaški sindikat v sistemu sindikalne demokracije v tržnem gospodarstvu in tržni koncepciji delovnih razmerij nepogrešljiv element ter nujen notranji agens celotnega sistema zastopanja poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije. V tem kontekstu se potrebe po neodvisnem reprezentantu poklicnih interesov kot regulatorju odnosov med vojaško organizacijo in njenimi pripadniki pojavljajo zaradi postopnega izginjanja jamstva države za vojaški poklic, sprememb vsebine in obsega nalog pri opravljanju vojaškega poklica, uvrstitve poklica vojaka med poklice javnega sektorja ter nastopa vojaškega poklica na trgu delovne sile. Najpogostejši motiv za legalizacijo neodvisnega predstavnika vojakov so ekonomski in poklicni interesi pri opravljanju vojaškega poklica. V raziskavi smo ugotovili, da institucije, ki se ukvarjajo z varnostjo in skrbijo za varovanje temeljnih pravic in svoboščin v evropskem prostoru, z izraženim trendom vse bolj poudarjajo pomen neodvisnega reprezentanta poklicnih interesov vojakov. Sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice sledi priporočilom in zahtevam evropskih institucij ter zagovarja koncept 'državljana v uniformi'. Politike in sodne prakse članic EU pa so precej pisane. Skozi raziskavo so bili v teh članicah identificirani trije generalni pristopi glede neodvisnega zastopanja poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije. Vsak izmed pristopov na svoj način rešuje vprašanje zagotavljanja vojaške discipline, vprašanje lojalnosti vojaški organizaciji, vprašanje zunanjega vpliva na vojaško organizacijo in vprašanje politične nevtralnosti. Vsi pristopi so zaznamovani z zgodovino, tradicijo in vlogo vojaške organizacije znotraj družbe, odločilen pa je tudi vpliv prevladujoče politične ideologije nacionalne države. Prva dva, tradicionalni in neavtonomni pristop, ne poznata neodvisnega zastopanja poklicnih interesov vojakov. V tretjem, avtonomnem, najdemo neodvisna združenja ali vojaške sindikate, ki zastopajo celotno paleto kolektivnih in individualnih poklicnih interesov vojakov. Oblika avtonomnega zastopanja poklicnih interesov vojakov z vojaškimi sindikati je uzakonjena v devetih članicah, sindikalno svobodo s pravico do stavke pa uživajo pripadniki vojske štirih članic EU. Na ravni države je pogoj za sindikalizacijo vojske daljša hegemonija vladavine liberalne politike. Na ravni vojakov pa so okoliščine za sindikalizacijo vojske "zrele", ko se občutek individualnega poklicnega prikrajšanja preoblikuje v splošni občutek kolektivnega prikrajšanja, kar se artikulira v zahtevi po neodvisnem reprezentantu – sindikatu.

Identificirali smo štiri zgodovinska obdobja delovanja vojaškega sindikalizma, ki so determinirana z družbenimi spremembami, spremembami varnostnega okolja ter spremembami vojaške organizacije in vojaškega poklica. Vojaški sindikati so v članicah EU glede na organiziranost, avtonomnost in strategije delovanja podobni sindikatom v javnem sektorju posamezne države. So predvsem ciljno racionalni, usmerjeni z instrumentalnimi cilji ter se ukvarjajo z ekonomskimi, socialnimi in delovnimi interesi svojih članov. Vertikalno se vojaški sindikati v okviru nacionalne države povezujejo v sindikalne centrale, ki jih zastopajo pri kolektivnih pogajanjih na nacionalni in sektorski ravni. Na nadnacionalnem nivoju pa interese vojakov v evropskem prostoru zastopa Evropska organizacija vojaških združenj – EUROMIL. V vseh članicah EU z legaliziranim vojaškim sindikatom je uveljavljen sindikalni pluralizem. Negativni učinki sindikalnega pluralizma so izraženi predvsem tam, kjer se vojaški sindikati potegujejo za isto bazo članstva. Le v Sloveniji sindikalni pluralizem v

vojski slabi medsebojno regulacijo razmerja med vojaškimi sindikati na eni in delodajalcem na drugi strani. Vojaški sindikati imajo tudi svojo politično dimenzijo, ki ne presega demokratičnih standardov civilno-vojaškega nadzora nad vojsko in ne vpliva negativno na civilno-vojaške odnose v proučevanih državah.

Ključne besede: *Vojaški Sindikat, Vojaška Organizacija, Človekove Pravice in Temeljne Svoboščine, Sindikalna Demokracija, Civilno Vojaški Odnosi, Evropska Unija, Stavka.*

Comparative analysis of union organization in the armies of the European Union Member States.

SUMMARY

The scientific relevance of this study of military unionism and its role within military organisations came to the fore in parallel with the requirements and recommendations of European Union institutions to its Member States that their soldiers must be granted equal human rights and the fundamental freedoms as those enjoyed by other citizens. Policies of the Member States of the EU institutions followed the social changes after the end of the Cold War and were the result of the requirements established in the ranks of members of military organisations and articulated in public or in litigation before national and international courts of human rights. At the end of the Cold War, the understanding of security and the respect for human rights in organisations took on a new dimension, which put the safety of people and the security of the individual against state security. The ultimate goal of the new security doctrine has been diverted from the national security of the country and focuses on the human security and safety of individuals within the nation-state. Military organisations adopted a new definition of the security environment, as well as an entire range of new functions, which in turn transformed the military profession. Current changes require the implementation of the concept of the 'citizen in uniform' and ensure the enjoyment of human rights and fundamental freedoms, including that of members of the military organisation. Moreover, the relationship between civil military relations, the military, politics and people should provide high democratic standards of superiority and subordination, the political neutrality of the army, and military effectiveness.

The relevance of the study of military unionism is found in the gap between *de iure* rules of nation states on one hand and the *de facto* reality of the enjoyment of human rights and fundamental freedoms in the military organisation on the other. The relevant literature can hardly provide any examples dealing mainly with the chronological review of the functioning of military unions. Only a few resources can be found that are peripherally engaged in military trade unions in the context of legal science. Legal science has classified military trade unionism among the most complex legal matters in military organisations, torn between the demands to ensure the human rights and fundamental freedoms of soldiers on one side and the effectiveness of military organisations on the other.

The subject of this study is a comparative analysis of union organising in the armies of the Member States of the European Union. The comparative analysis examined selected Member States for similar democratic standards of respect for human rights. The fundamental objectives of this study were the establishment of a conceptual framework for the study of military unionisation, analysis of the diversity of approaches with regard to military unionisation in the Member States of the European Union, verification of positions and approaches of the European institutions to trade union freedom in the army, and a prognosis of the trends of the development of military trade unions.

The selected methods conceived the theoretical framework in operationalisation and built a model for the study of military unionisation in states of the European Union. We used the historical method in the interpretation of the emergence of human rights, trade unions and military unions. With analysis of international documents and recommendations, and a secondary analysis of the relevant judgments of the European Court of Human Rights from

different periods, we examined attitudes and trends of European institutions regarding union freedom within military organisations. Using the method of analysis, synthesis and comparisons, we compared the documents, links, structures and functions of military unions in EU Member States.

In the dissertation, we have analysed union freedom in the army as a right in the spectrum of human rights and fundamental freedoms, and as an element of union democracy, and we have placed it in the context of civil military relations. Through the study, the circumstances and causes of the emergence of military unionisation have been explained. The policies and trends in the European institutions have been analysed and the EU Member States' approaches studied regarding the right to an independent representative of the professional interests of the military establishment. The historical periods of military unionisation have been identified as well as the way they operate in a military organisation. The research results answer questions about the military unionism as a part of human rights and fundamental freedoms and as a part of union democracy organised within the military organisation.

Freedom of association falls within the range of human rights and fundamental freedoms, and, from this perspective, from the ranks of military organisations. There are pressures to legalise military trade unions, because of the demand for greater equality with other citizens in the nation-state as well as members of military organisations of other countries that they encounter in international operations and missions. In contrast, the military union in the system of trade union democracy, the market economy and the market conception of labour relations are indispensable elements and necessary internal agents of the entire system of the representation of the professional interests of members of the military organisation. In this context, there is a need for an independent representative of professional interests, as the regulator of relations between the military organisation and its members because of the gradual disappearance of state guarantees for the military profession, changes to the content and scope of the tasks in the performance of the military profession, the ranking of the profession of soldier among the professions of public sector, and the appearance of the military profession in the labour market. The most common motives for the legalisation of the soldiers' independent representation are economic and professional interests in the performance of the military profession. In our research, we have determined that institutions that deal with the safety and care of the protection of fundamental rights and freedoms in the European space increasingly emphasise the importance of an independent representative of the professional interests of soldiers.

The case law of the European Court of Human Rights follows the recommendations and requirements of the European institutions and advocates the concept of the 'citizen in uniform'. Policies and case laws of the European Union are rather intriguing. Through the research in the member states of the EU, three general approaches to the independent representation of professional interests of members of the military organisation have been identified. Each of the approaches solves in its own way the issue of the provision of military discipline, the question of loyalty to the military organisation, the issue of external influence on the military organisation and the issue of political neutrality. All approaches are influenced by history, tradition and the role of military organisation within society, but the influence of the dominant political ideology of the nation-state is crucial. The first two, the traditional approach and the non-autonomous, are not familiar with the independent representation of interests of professional soldiers. In the third, the autonomous approach, we can find an independent association or military unions representing the full range of collective and individual interests of professional soldiers. The form of the autonomous representation of the professional interests of soldiers with military unions has been enacted in nine states, and four members of the armed forces of the European Union have freedom of unions with the right to

strike. The condition for the military unionism is an enduring hegemony of liberal policy rule. At the soldier level, the circumstances for the unionism are right when the sense of individual occupational deprivation is transformed into a general sense of collective deprivation, which is articulated in the request for an independent representative – a union.

We have identified four historical periods of operation of military unionisation, which are determined by social changes, changes in the security environment and changes in military organisation and military occupation. Military unions in the EU member states, with regard to organisation, autonomy and operating strategy, are similar to unions in the public sector of each country. They are primarily rationally targeted, directed by instrumental goals and deal with the economic, social and labour interests of its members. Vertically, military trade unions in the context of nation-states are present at union headquarters, which represent them in collective bargaining at national and sectoral level. At the supranational level, the interests of the soldiers in the European area are represented by the European Organisation of Military Associations (EUROMIL). Union pluralism is established in all member states of the European Union with legalised military unions. The negative effects of union pluralism are expressed primarily in areas where the military unions compete for the same membership base. Only in Slovenia does the union pluralism in the military undermine the mutual control of the relationship between both military unions and employers.

Military unions also have a political dimension, which does not exceed the standards of democratic civilian control over the military and does not have a negative impact on the civil military relations in the studied countries.

Key words: Military Union, Military Organisations, Human Rights and Fundamental Freedoms, Union Democracy, Civil Military Relations, European Union, Strike.

K A Z A L O

UVOD	13
1. METODOLOŠKO HIPOTETIČNI OKVIR	18
1.1. PREDMET PROUČEVANJA.....	18
1.2. Cilji proučevanja.....	19
1.3. Hipoteze.....	19
1.4. Metodologija.....	20
2. ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE V VOJSKI	22
2.1. ZGODOVINSKI RAZVOJ ČLOVEKOVIH PRAVIC.....	23
2.2. ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE VOJAKOV.....	27
2.2.1. Neodtujljive človekove pravice in temeljne svoboščine.....	29
2.2.2. Odtujljive in pogojne človekove pravice in temeljne svoboščine.....	32
2.2.3. Zaščita temeljnih pravic in svoboščin v vojaški organizaciji.....	46
3. SINDIKATI, EKONOMSKA DEMOKRACIJA	51
3.1. EKONOMSKA – INDUSTRIJSKA, SINDIKALNA DEMOKRACIJA.....	52
3.2. SINDIKATI.....	53
4. VOJAŠKI SINDIKATI	73
4.2. STAVKA IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA.....	104
4.3. CIVILNO VOJAŠKI ODNOSI IN VOJAŠKI SINDIKALIZEM.....	107
4.3.1. Civilno vojaški odnosi.....	108
4.3.2. Civilni nadzor.....	115
4.4. ZGODOVINSKI RAZVOJ VOJAŠKEGA SINDIKALIZMA.....	118
4.5. VOJAŠKI SINDIKATI IN POLITIČNO.....	125
4.6. VOJAŠKI SINDIKALIZEM IN GLOBALIZACIJSKI PROCESI.....	129
4.6.1. EUROMIL.....	131
4.7. EVROPSKE INSTITUCIJE IN VOJAŠKI SINDIKALIZEM.....	132
4.7.1. Evropske institucije in pravice vojakov.....	133
5. PRIMERJALNA ANALIZA SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA	143
5.1. MODEL ZA PROUČEVANJE VOJAŠKEGA SINDIKALIZMA.....	143
5.2. REPUBLIKA AVSTRIJA.....	144
5.2.1. Industrijska razmerja.....	144
5.2.2. Vojaška organizacija.....	145
5.2.3. Sindikati in združenja.....	146
5.3. KRALJEVINA BELGIJA.....	147
5.3.1. Industrijska razmerja.....	148
5.3.2. Vojaška organizacija.....	148
5.3.3. Vojaški sindikalizem.....	149
5.4. REPUBLIKA BOLGARIJA.....	152
5.4.1. Industrijska razmerja.....	153
5.4.2. Vojaška organizacija.....	153
5.4.3. Vojaška združenja.....	154
5.5. REPUBLIKA ČEŠKA.....	154
5.5.1. Industrijska demokracija.....	155
5.5.2. Vojaška organizacija.....	155
5.5.3. Sindikati in združenja.....	156
5.6. REPUBLIKA CIPER.....	157
5.6.1. Industrijska razmerja.....	157
5.6.2. Vojaška organizacija.....	158
5.6.3. Vojaška združenja.....	158
5.7. REPUBLIKA HRVAŠKA.....	159

5.7.1. Industrijska razmerja	159
5.7.2. Vojaška organizacija	160
5.7.2. Združenja in sindikati	161
5.8. KRALJEVINA DANSKA	161
5.8.1. Industrijska razmerja	162
5.8.2. Vojaška organizacija	163
5.8.3. Danski vojaški sindikalizem.....	163
5.9. REPUBLIKA ESTONIJA	166
5.9.1. Industrijska razmerja	167
5.9.2. Vojaška organizacija	167
5.10. REPUBLIKA FINSKA	168
5.10.1. Industrijska razmerja	168
5.10.2. Vojaška organizacija	169
5.10.3. Vojaški sindikati.....	170
5.11. FRANCOŠKA REPUBLIKA	172
5.11.1. Industrijska razmerja	172
5.11.2. Vojaška organizacija	173
5.11.3. Zastopniška telesa in združenja.....	174
5.12. HELENSKA REPUBLIKA	176
5.12.1. Industrijska razmerja	177
5.12.2. Vojaška organizacija	177
5.12.3. Vojaška združenja	178
5.13. IRSKA	178
5.13.1. Industrijska razmerja	179
5.13.2. Vojaška organizacija	180
5.13.3. Vojaška združenja	180
5.14. ITALIJANSKA REPUBLIKA.....	182
5.14.1. Industrijska razmerja	182
5.14.2. Vojaška organizacija	183
5.14.3. Vojaška združenja	184
5.15. REPUBLIKA LATVIJA	185
5.15.1. Industrijska razmerja	186
5.15.2. Vojaška organizacija	187
5.15.3. Vojaška združenja in sindikati	187
5.16. REPUBLIKA LITVA	187
5.16.1. Industrijska razmerja	188
5.16.2. Vojaška organizacija	188
5.16.3. Vojaška združenja	189
5.17. VELIKO VOJVODSTVO LUKSEMBURG	189
5.17.1. Industrijska razmerja	190
5.17.2. Vojaška organizacija	190
5.17.3. Združenja in sindikati.....	191
5.18. REPUBLIKA MADŽARSKA	191
5.18.1. Industrijska razmerja	192
5.18.2. Vojaška organizacija	193
5.18.3. Sindikati in združenja.....	194
5.19. REPUBLIKA MALTA	195
5.19.1. Industrijska razmerja	195
5.19.2. Vojaška organizacija	196
5.19.3. Vojaška združenja	196
5.20. ZVEZNA REPUBLIKA NEMČIJA	196

5.20.1. Industrijska razmerja	197
5.20.2. Vojaška organizacija	198
5.20.3. Vojaška združenja in sindikati	200
5.21. KRALJEVINA NIZOZEMSKA	204
5.21.1. Industrijska razmerja	204
5.21.2. Vojaška organizacija	205
5.21.3. Vojaški sindikalizem	205
5.22. REPUBLIKA POLJSKA	210
5.22.1. Industrijska razmerja	210
5.22.2. Vojaška organizacija	211
5.22.3. Vojaška združenja in sindikati	211
5.23. PORTUGALSKA REPUBLIKA	212
5.23.1. Industrijska razmerja	212
5.23.2. Vojaška organizacija	213
5.23.3. Vojaška združenja	214
5.24. ROMUNIJA	215
5.24.1. Industrijska razmerja	215
5.24.2. Vojaška organizacija	216
5.25. SLOVAŠKA REPUBLIKA	217
5.25.1. Industrijska razmerja	217
5.25.2. Vojaška organizacija	218
5.25.3. Vojaška združenja	219
5.26. REPUBLIKA SLOVENIJA	219
5.26.1. Industrijska razmerja	220
5.26.2. Vojaški sindikati.....	221
5.27. KRALJEVINA ŠPANIJA	227
5.27.1. Industrijska razmerja	228
5.27.2. Vojaška organizacija	228
5.27.3. Vojaška združenja	229
5.28. KRALJEVINA ŠVEDSKA.....	230
5.28.1. Industrijska razmerja	231
5.28.2. Vojaška organizacija	232
5.28.3. Vojaški sindikati.....	233
5.29. ZDRUŽENO KRALJESTVO	235
5.29.1. Industrijska razmerja	236
5.29.2. Vojaška organizacija	236
5.29.3. Vojaška združenja	238
5.30. POVZETEK POGLAVJA.....	239
6. VERIFIKACIJA HIPOTEZ IN ZAKLJUČEK	256
6.1. VERIFIKACIJA HIPOTEZ	257
6.2. ZAKLJUČEK.....	265
SKLEP	272
VIRI IN LITERATURA	278
SEZNAM TABEL	314
STVARNO IN IMENSKO KAZALO	315

UVOD

Družbena, politična in ekonomska vloga vojaških sindikatov ni posebej moderna tema aktualne sociologije nasploh kot tudi ne domače ali mednarodne vojaške sociologije. Sredi sedemdesetih let prejšnjega stoletja so se pojavile razprave o možnosti legalizacije vojaškega sindikalizma v ameriški vojski, tematizirale pa so predvsem delovanje vojaških sindikatov v nekaterih evropskih državah in škodo, ki jo in bi jo lahko s svojim delovanjem povzročili znotraj vojaške organizacije. V tuji literaturi se v svetovnem merilu lahko najde komaj kakšno delo, ki se ukvarja predvsem s kronologijo delovanja vojaških sindikatov. Prav tako zasledimo le nekaj virov, ki se periferno ukvarjajo z vojaškimi sindikati v okviru pravnih znanosti.

Pomembnost in aktualnost analize vojaških sindikatov ter njihove vloge znotraj vojaške organizacije so prišle posebej do izraza vzporedno s priporočili in zahtevami evropskih institucij¹ državam članicam, da se vojakom glede sindikalizma priznajo enake pravice, kot jih uživajo drugi državljani. Priporočilom je sledila tudi sodna praksa Evropskega sodišča za človekove pravice (*European Court of Human Rights – ECHR*). Priporočila iz evropskih institucij, ki so sledila družbenim spremembam, so bila tudi posledica zahtev, oblikovanih v vrstah pripadnikov vojaških organizacij najtradicionalnejših evropskih držav² ter artikuliranih v javnosti ali v pravnih na nacionalnih in mednarodnem sodišču za človekove pravice. Dodaten izziv proučevanja vojaškega sindikalizma predstavlja razkorak med zakonskimi določili in mednarodnimi predpisi nacionalnih držav na eni ter realnostjo uživanja pravic v vojaški organizaciji na drugi strani. Vojaški sindikat, ki ga Leigh³ (2006) opisuje kot eno izmed najkompleksnejših pravnih materij, ki se nanašajo na vojsko, je nekakšen konglomerat med temeljnimi pravicami in svoboščinami, vojaško organizacijo ter elementi industrijske demokracije. Z vidika temeljnih pravic in svoboščin prihaja iz vrst pripadnikov vojaške organizacije do pritiskov po legalizaciji vojaških sindikatov zaradi težnje po večji enakosti z drugimi državljani v nacionalni državi ter s pripadniki vojaških organizacij drugih držav, s katerimi se srečujejo v mednarodnih operacijah in misijah. Z vidika industrijske demokracije so sindikati v tržnem gospodarstvu in tržni koncepciji delovnih razmerij nepogrešljiv element ter nujen notranji agens celotnega sistema zastopanja interesov delavcev. Z vidika vojaške

¹ Svet Evrope, OVSE.

² Združeno Kraljestvo, Španija.

³ Ian Leigh, profesor prava na univerzi v Durhamu, tudi občasni svetovalec ESČP.

organizacije pa so vojaški sindikati dostikrat predvsem težava, ki jim je treba čim bolj onemogočiti delovanje.

Teorija industrijske demokracije navaja, da participacija zaposlenih ustvarja demokratično okolje, zmanjša fluktuacijo zaposlenih in poveča njihovo produktivnost (Prašnikar in Domadenik 2005), od koder izvira tudi potreba po socialnem dialogu in sindikatih. Sindikat je po Stanojeviću (1996, 10) "interesno združenje z vsemi značilnostmi organizacije" z osnovno vlogo pogajanj o delovnih pogojih svojih članov z delodajalcem in državo. Konkretizacija sindikalnega delovanja v interakciji z delodajalcem in državo je sprejemanje kompromisov v socialnem dialogu. V demokratični družbi se v vojaških organizacijah socialni dialog pojavlja v dveh oblikah: (1) prek tako imenovanega delavskega predstavništva oziroma izvoljenih predstavnikov znotraj posameznih enot⁴, ki po liniji poveljevanja nadrejene soočajo z obstoječo problematiko⁵, in (2) prek neodvisnega reprezentanta – vojaškega sindikata⁶ (Bartle in Heinecken 2006).

V demokratični družbi v vojaški organizaciji politična demokratična država in socialno-družbeno okolje v okviru civilno-vojaških odnosov predeterminirata pogoje za legalizacijo vojaškega sindikata. Civilno-vojaški odnosi so razmerja med civilno družbo, politično demokratično državo in vojaško organizacijo. Do neke meje odnose med vojsko in državo urejajo predpisi, v veliki meri pa so ti odnosi urejeni tudi z ideologijo, običaji, tradicijo in kontinuiranim duhom vojaške profesije (Huntington 1957). Teorije o civilno-vojaških odnosih govorijo o dveh generacijah problemov teh odnosov, pri čemer se v prvi oblikujejo osnovni standardi in vzpostavijo institucije demokratičnega politično-civilnega nadzora nad varnostnim sektorjem. Z nastopom druge generacije pa se pozornost usmeri v učinkovitost delovanja institucij in struktur, vzpostavljenih v prvi generaciji, ter opravlja civilni demokratični nadzor nad spoštovanjem izvajanja zagotovljenih pravic in svoboščin. Pomemben indikator analiz civilno-vojaških odnosov je tudi razmerje med vojsko in politiko, zato je pri vojaških sindikatih dimenzija političnosti še posebej v ospredju, saj obstaja možnost vpliva vojske na politiko prek vojaškega sindikata⁷. Analiza, ki so jo že v

⁴ V Slovenski vojski (SV) je uveden tak način dialoga z Zakonom o službi v SV.

⁵ Obliko delavskega predstavništva najdemo na primer v italijanski vojski, osnovano leta 1978 z namenom povečanja participacije in sodelovanja v duhu zadrževanja visokega moralnega stanja (Olivetta v Bartle in Heinecken 2006, 35–47).

⁶ Vojaški sindikati imajo kot udeleženci socialnega dialoga v vojaški instituciji dostikrat omejene aktivnosti, zato so bolj podobni profesionalnim združenjem (Bartle in Heinecken 2006), v nekaterih državah pa so popolnoma izenačeni z drugimi sindikati v državi in imajo celo pravico organiziranja stavk.

⁷ Mileva Štukelj (intervju 2008) navaja, da je sindikat SVOZ podal določene predloge k osnutku Zakona o službi v SV, ki jih je nato določena politična opcija predstavila kot svoje amandmaje k navedem zakonu.

sedemdesetih letih prejšnjega stoletja opravili Taylor in soavtorji (1977; Caforio 2006, 311–319), potrjuje korelacijo med ideološko liberalno naravnostjo politične elite in legalizacijo vojaških sindikatov⁸. Odločilna okoliščina pri legalizaciji vojaških sindikatov je ideološko prepričanje vladajoče politične elite, saj ob ugodnih temeljnih pogojih za sindikalizem in neugodnih političnih pogojih v družbi ne pride do sindikaliziranja delavcev (Stanojević 1996, 18).

Motivov za legalizacijo vojaških sindikatov je več. Z vidika varovanja človekovih pravic znotraj institucije se mora vojaška organizacija prilagajati širšim družbenim vrednotam, sicer se srečuje z vedno večjimi težavami pri novačenju za vojaški poklic in s tem pri popolnjevanju svojih vrst. Heinecken (v Bartle in Heinecken 2006) ugotavlja, da gredo družbene spremembe v smeri poudarjanja in zaščite individualnih pravic, kar pomeni, da se vojak počuti prikrajšanega za nekatere iz spektra univerzalnih človekovih pravic, ki mu kot državljanu pripadajo, med njimi je tudi sindikalno delovanje. Prav tako drugi avtorji (npr. Steege v Ashkenazy, 1994; Kotnik - Dvojmoč 2002) identificirajo področje človekovih pravic kot možno točko napetosti med vojakom in institucijo. Von Bredow (2000, 82–86) piše o velikem vrednotnem razkoraku med civilno družbo in vojaško organizacijo. Jelušičeva poudarja, da socialno okolje pričakuje od vojaške institucije prilagajanje vrednotam in normam civilne družbe, kjer prevladujejo civilianizacija, demokratizacija, sindikalizem in politizacija (Jelušič 1997, 58). Vojaški sindikat je v tem primeru razumljen kot ena izmed individualnih pravic in svoboščin, ki pripadajo državljanom, torej kot pravica. Vojaški sindikat nastopa tudi kot regulator odnosa med zaposlenim in organizacijo, kar predstavlja enega izmed najpomembnejših motivov za njegovo legalizacijo. Potreba po vojaškem sindikatu kot reprezentantu pri pogajanju o delovnih pogojih se pojavi še posebej takrat, ko vojaška organizacija opravi prehod v izključno poklicno popolnjevanje svojih vrst, vojak in vojaški poklic pa v obliki ponudbe in povpraševanja nastopita na trgu delovne sile. Vojaški sociologi usmerjajo pozornost tudi na vse večjo podobnost – konvergentnost vojaškega poklica s civilnimi. Že Janowitz ugotavlja, da se je vloga herojskega bojavnika umaknila novi, menedžersko-tehnični vlogi častnika (Janowitz v Garb 2002, 74–75), vloga poveljujočega častnika z voditeljskimi in vojaškimi sposobnostmi ter veččinami pa v izvrševalca z odličnimi organizacijskimi sposobnostmi (Caforio 2007, 221). Moskos pa že v zgodnjih osemdesetih

⁸ V analizi Taylor navaja, da so bile v evropskih državah (Danska, Nemčija, Nizozemska) ob legalizaciji sindikatov v vojaških institucijah na oblasti social demokratske ali delavske stranke.

letih (1977) piše o transformaciji vojaške službe iz profesije⁹ v poklic. O konceptu konvergentnosti govorijo sodobne razprave, kjer se izpostavlja približevanje oboroženih sil družbi in spremembam v njej, vzporedno s tem pa poteka tudi približevanja civilnega in vojaškega poklica (Kuhlmann 2000; Caforio 2007; Callagan in Kernic 2003). Vojaška služba je po tem konceptu prepoznana kot poklic, podoben civilnim poklicem z značilnostmi delovanja trga (Kopač v Bebler 2005, 235–251), kjer je konec neposrednega ogrožanja nacionalne teritorialne suverenosti možno primerjati s pomanjkanjem stabilnega trga za podjetja, s tem pa so ogrožena delovna mesta. Pomembna za trg delovne sile sta ponudba in povpraševanje – delavci s podobnimi znanji in sposobnostmi dobivajo podobne plače. Delavske interese v zvezi s službami zastopa sindikat (Jelušič 1997, 127), ki je nepogrešljiv element in nujen notranji agens v tržni konceptiji delovnih razmerij. Vojaške organizacije so z novo opredelitvijo varnostnega okolja sprejele tudi cel spekter novih nalog¹⁰ (Haltiner 2002, 14), kar je posledično pomenilo angažiranost vojakov po vsem svetu, povečan delovni stres in spremembe življenjskega stila. V teh novih okoliščinah se je motiv za legalizacijo sindikata pojavil kot potreba obstoja neodvisnega reprezentanta, prek katerega bi vojaki izrazili svoje potrebe in zahteve v zvezi z novimi delovnimi pogoji (Heinecken v Bartle in Heinecken 2006). Tema doktorske disertacije je vojaški sindikalizem. Težnja po legalizaciji neodvisnega reprezentanta je posledica želje po regulaciji odnosa med zaposlenim in organizacijo skozi proces socialnega dialoga. V disertaciji se osredotočamo na vojaški sindikat z vidika družbenih sprememb in spektra sprememb v vojaški organizaciji v povezavi s teorijami industrijske demokracije in teoretičnimi izhodišči po težnjah za izenačitev človekovih pravic v demokratični družbi pri deprivilegiranih skupinah. Ta teoretična izhodišča pa bodo tudi upoštevana kot dejstva pri izgradnji ogrodja za proučevanje vojaškega sindikalizma. Primerjalna analiza, ki bo zajela države članice EU, bo upoštevala vojaške sindikate kot interesna združenja z vsemi značilnostmi organizacije. Pričujoča disertacija bo predstavljala prvo znanstveno obravnavo tematike vojaških sindikatov, revidirala argumente nasprotnikov vojaškega sindikalizma in nudila aplikativne rešitve pri vzpostavitvi socialnega dialoga prek neodvisnega reprezentanta v vojaški organizaciji. V širšem kontekstu bo prispevala tudi k razumevanju vloge sindikata kot elementa industrijske demokracije v vojaški organizaciji, kar pa pomeni prispevek k razvoju družboslovnih znanosti.

⁹ Huntington (1957) opredeljuje karakteristike, ki ločujejo profesijo od poklicev: strokovnost, odgovornost in pripadnost skupini.

¹⁰Kotnik - Dvojmoč (2000, 171–195) omenja operacije za ohranjanje in podporo miru, ki potekajo skoraj na vseh kontinentih sveta, kjer sodelujejo oborožene sile držav članic EU.

Disertacija bo v petih vsebinskih poglavjih prispevala tako k znanosti in aplikaciji kot tudi k razvoju. Z vidika prispevka *znanosti* gre za opredelitev sindikata v vojaški organizaciji s perspektive temeljnih pravic in svoboščin ter s perspektive regulatorja odnosa med delavcem in delodajalcem. Tovrstne raziskave v obstoječi svetovni literaturi ni zaslediti. V tuji literaturi se namreč v svetovnem merilu lahko najde komaj kakšno delo, ki se ukvarja predvsem s kronologijo delovanja vojaških sindikatov. Prav tako zasledimo le nekaj virov, ki se periferno ukvarjajo z vojaškimi sindikati v okviru pravnih znanosti. Skozi raziskavo prepoznamo raznolikost pristopa k organiziranju vojaškega sindikalizma v državah EU. Prepoznani so splošni vzorci načina organiziranja in delovanja ter vzorci vzrokov nastanka vojaških sindikatov, kar nam omogoča napovedovanje trendov razvoja vojaškega sindikalizma v državah EU. Prispevek *k aplikaciji* pomeni uporabnost prepoznanih vzorcev organiziranja in delovanja vojaških sindikatov v tistih državah, kjer potekajo razprave o legalizaciji vojaških sindikatov. Prispevek *k razvoju* pa se nanaša na razumevanja vloge vojaškega sindikata v vojaški organizaciji in pomena razvoja dialoga tako za vojaško organizacijo kot za njene pripadnike.

V prvem vsebinskem poglavju bodo predstavljeni temeljne svoboščine in pravice, njihov pomen za vojaško organizacijo, različni pristopi glede omejevanja človekovih pravic v vojaški organizaciji, zaščita človekovih pravic v vojaški organizaciji ter v tem kontekstu tudi pravica do sindikalnega organiziranja in združevanja. V drugem vsebinskem poglavju bodo za lažje razumevanje delovanja sindikatov znotraj vojaške organizacije predstavljeni sindikati v okviru industrijske demokracije, zgodovinski pogled na sindikalizem, sindikalne strategije, njihovo zastopanje in zastopniška legitimiteta, notranja demokracija, sindikalni pluralizem, sindikalna svoboda, mednarodni viri sindikalnega prava, sindikati in njihov odnos do politike, stavka in globalizacija sindikalnega delovanja. Tretje poglavje bo namenjeno vojaškim sindikatom, kjer bodo podane značilnosti vojaške organizacije vojaške službe in vojaškega etosa ter njihov vpliv na vojaški sindikalizem, zgodovinski razvoj vojaškega sindikalizma, strategije delovanja vojaških sindikatov v kontekstu industrijske demokracije, predstavljeni pa bodo tudi stavka v vojaški organizaciji, globalizacijske težnje vojaških sindikatov in povezovanje na nadnacionalni ravni. V tem poglavju bo prav tako predstavljen pogled EU in evropskih institucij na vojaški sindikalizem skozi prizmo sodb Evropskega sodišča za človekove pravice. Četrto poglavje bo namenjeno predstavitvi modela za proučevanje vojaških sindikatov in empirični raziskavi vojaškega sindikalizma v državah članicah EU. V petem poglavju bo sledila verifikacija hipotez, zaključek in sklepni del pa bosta podala odgovore na vprašanja, postavljena v metodološkem delu.

1. METODOLOŠKO HIPOTETIČNI OKVIR

1.1. PREDMET PROUČEVANJA.

Predmet proučevanja je sindikalno organiziranje v vojskah držav članic EU. V teoriji vlada relativna praznina na področju vojaškega sindikalizma in ni dovolj kumuliranih relevantnih spoznanj o delovanju sindikatov znotraj vojaške organizacije. Številni mednarodni pravno zavezujoči dokumenti o državljskih svoboščinah in pravicah opredeljujejo sindikat kot eno temeljnih državljskih pravic in svoboščin, vendar je vojaški sindikalizem vsaj v polovici držav članic EU prepovedan.

V sodobni demokratični družbi, kamor gotovo sodijo članice EU, se vse bolj poudarja pomen individualnega interesa in državljskih pravic, splošni družbeni interes pa se postavlja v ozadje. Izgublja se zavest o potrebi po urejeni socialni interakciji, nadomešča jo predstava o možnostih posameznika za uspešno izolirano preživetje. V ospredju so osebne pravice in interesi, tradicionalne vrednote ter državljska zavest izginjajo. Osrednji vrednoti sta hedonizem in individualizem, iskanje lastnega interesa je postavljeno pred vse drugo, občutek pripadnosti vojaški organizaciji in državi pri vojaki izginja. Vzporedno s tem se vojaške organizacije v demokratični družbi vedno bolj zavedajo, da je njihova tradicionalna vloga, prav tako kot identiteta, postavljena pod vprašaj, zato oblikujejo posebno strategijo za iskanje novih virov legitimacije in prilagoditve spremembam v družbi (Jelušič 1997, 222). Pripadnikov vojaške organizacije v sodobni družbi patriotizem ne motivira več, veliko bolj jih zanimajo delovni pogoji. Zaradi družbenih in vrednotnih sprememb tako vojaške organizacije kot vojaškega poklica pripadniki vojaške organizacije niso več pripravljeni žrtvovati individualnih državljskih pravic. V takih družbenih razmerah prihaja do prizadevanj po izenačitvi individualnih pravic in svoboščin med pripadniki vojaške institucije in drugimi državljani ter posledično do teženj po legalizaciji vojaškega sindikata. Z vidika teoretičnih izhodišč industrijske demokracije pa je sindikat v tržnem gospodarstvu in tržni koncepciji delovnih razmerij nepogrešljiv element in nujen notranji agens regulacije delovnih razmerij, hkrati pa participacija zaposlenih in socialni dialog ustvarjata demokratično okolje, zmanjša fluktuacijo zaposlenih in poveča njihovo produktivnost. V sodobnih oboroženih silah je prišlo do konvergentnosti vojaškega poklica s civilnimi, kar kaže na potrebo tako po socialnem dialogu, kot neodvisnem reprezentantu - sindikatu, ki bo vojake zastopal v dialogu in kolektivnih pogajanjih.

1.2. Cilji proučevanja

Temeljni cilji proučevanja vojaškega sindikalizma skozi primerjalno analizo držav članic EU bodo naslednji: (1) Izgraditi teoretska izhodišča o (a) vojaškem sindikatu, eni državljskih pravic in svoboščin ter (b) vojaškem sindikatu, udeležencu socialnega dialoga in s tem regulatorju odnosov med delavcem in delodajalcem; (2) Izdelati konceptualni okvir za proučevanje vojaškega sindikalizma v državah EU; (3) Predstaviti različnost na področju vojaškega sindikalizma v državah EU; (4) Prepoznati in ugotoviti vzorec nastajanja in delovanja vojaških sindikatov in preizkusiti njihovo političnost; (5) Ugotoviti stališča evropskih institucij do vojaškega sindikalizma; (6) Napovedati trende razvoja in nove vloge vojaških sindikatov v povezavi z globalizacijo.

1.3. Hipoteze

Za doseganje ciljev je bilo poleg osnovne zastavljenih še sedem izpeljanih hipotez, ki so jih podprla ustrezna raziskovalna vprašanja in bodo predstavljena v nadaljevanju.

Temeljna hipoteza: H0: V moderni demokratični družbi, pri družbenih, vrednotnih in sociokulturnih spremembah ter novih delovni pogojih za pripadnike oboroženih sil vojaški sindikat predstavlja:

- a. Ena temeljnih državljskih svoboščin in pravic iz spektra univerzalnih človekovih pravic, ki se je vojak v demokratični družbi ni pripravljeno odreči
- b. Sodoben demokratični vzvod in nujen regulator odnosov v dialogu med vojakom in vojaško organizacijo

H1: Bistven vpliv na raznolikost rešitev pri legalizaciji vojaških sindikatov v državah EU ima nedorečenost teoretičnih izhodišč na področju vojaškega sindikalizma.

H2: Potrebe po legalizaciji vojaških sindikatov nastajajo zaradi:

- sprememb družbenih vrednot
- sprememb človeškega dejavnika v vojaški organizaciji
- novih nalog vojaške organizacije

H3: Političnost je ena bistvenih razsežnosti sindikalnega delovanja tudi pri vojaških sindikatih.

H4: Glede na vlogo in tip sindikata, model sindikalne identitete ter povezovanje na nadnacionalni ravni imajo vojaški sindikati vse značilnosti profesionalnih reprezentantov v socialnem dialogu.

H5: Sinteza spoznanj pri pristopu proučevanja vojaških sindikatov lahko pojasni vzroke, motive in interese za organiziranje ter način delovanja vojaških sindikatov.

1.4. Metodologija

Raziskovalno delo sloni na več znanstvenih raziskovalnih metodah. Temeljni pristop za dokazovanje hipotez bo induktivno deduktivni logični proces pri katerem bomo s podporo empiričnih metod ugotovili značilnosti objekta proučevanja in ga umestili v družbeni kontekst. Raziskava bo potekala na dveh ravneh hkrati: (1) na ravni empiričnega raziskovanja bodo z ustreznimi metodami zbrani in analizirani potrebni podatki, (2) na ravni teoretičnega raziskovanja pa bodo analizirane teorije in izpeljane konkretne raziskovalne trditve, ki so potrebne za pripravo raziskovalnega modela.

Za primerjalno analizo so izbrane države članice EU zaradi podobnih demokratičnih standardov spoštovanja človekovih pravic, gre pa za Evropski sistem varovanja človekovih pravic (Flander 2000, 6-11). Analiza pravne ureditve na področju vojaške sindikalne organiziranosti ter na področju vojaških poklicev v proučevanih državah bo omogočala vpogled v pristope do sindikalnega delovanja ter ureditve vojaškega poklica v vojaških organizacijah, hkrati pa bo nudila primerjavo med dokumenti iste ravni v posameznih državah članicah EU. Zgodovinsko metodo bomo v kombinaciji z deskriptivno uporabili pri opisu teorij industrijske demokracije iz katerih izhaja sindikalizem in teorij o civilno vojaških odnosih, ki določajo okvir legalizacije vojaških sindikatov. Zgodovinsko metodo bomo uporabili tudi pri tolmačenju nastajanja človekovih pravic, sindikatov in vojaških sindikatov. Z metodo analize in sinteze pravne ureditve, sodb sodišč in del različnih avtorjev bomo opredelili človekove pravice za vojaka. Med empiričnimi metodami bomo uporabili tudi sekundarno analizo poročil Evropskega sodišča za človekove pravice za posamezne države, sekundarno analizo vprašalnikov Sveta Evrope za glede spoštovanja človekovih pravic v vojaški organizaciji v državah EU, sekundarno analizo empiričnih statističnih podatkov o industrijski demokraciji v posamezni državi, sekundarno analizo izbranih sodb Evropskega sodišča za človekove pravice in sekundarno analizo empirične raziskave raziskovalne skupine

Ergomas. Kazalno metodo bomo uporabili za dokazovanje vzročno posledičnih zvez pri nastajanju vojaškega sindikalizma. Pri analiziranju teorij bomo uporabili metodo »teoretične triangulacije« kot metodo kombiniranja različnih teorij v različnih fazah poteka raziskave in pri interpretaciji rezultatov z možnostjo njihovega vzporednega ali zaporednega kombiniranja (Janesick v Denzin, 1994). Vojaški sindikalizem bomo raziskovali v okviru sociološke teorije industrijskih odnosov z osredotočenjem na rekonstrukcijo odnosa med vojaško organizacijo in vojakom v moderni demokratični družbi. Za pojasnjevanje pritiskov po legalizaciji vojaškega sindikalizma kot temeljne pravice in svoboščine pa bomo uporabili tudi teoretska izhodišča objektivne neenakosti in zahteve po večji enakosti deprivilegiranih skupin (Dahl, 1971). Za pojasnjevanje legalizacije sindikatov znotraj vojske pa bomo uporabili tudi teorije o civilno vojaških odnosih. Pri analizi teorij bo tudi nepogrešljiva metoda abstrakcije in konkretizacije za izluščanje nepomembnih kontekstov in združevanje pomembnih. Na osnovi teoretskih spoznanj bo oblikovan raziskovalni model za proučevanje vojaškega sindikalizma v državah članicah EU, s katerim bomo opravili empirični del raziskave. Z metodo analize, sinteze in komparacije bomo medsebojno primerjali dokumente, povezave, strukture in funkcije vojaških sindikatov držav članic EU. Opazovanje z lastno udeležbo bo vključevalo aktivno interakcijo tako s predstavniki slovenskih vojaških sindikatov kot s predstavniki EUROMILA. Z metodo strukturiranega dopisnega intervjuja s predstavniki vojaških sindikatov pa bomo dopolnili podatke pridobljene iz drugih relevantnih virov o sindikalnem delovanju v posamezni državi.

2. ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE V VOJSKI

Človekove pravice in temeljne svoboščine (v nadaljevanju človekove pravice) so načeloma univerzalna pravna jamstva in mednarodno dogovorjeni standardi varovanja človekovih vrednot kot so enakost, dostojanstvo in svoboda. Okvir za spoštovanje človekovih pravic država opredeli z ustavo. Mednarodno pravo ureja način obravnave človekovih pravic v nacionalni državi. Splošna deklaracija o človekovih pravicah je osnova pravne arhitekture za spoštovanje človekovih pravic v nacionalnih državah in ima učinek standardov, ki se pričakujejo od držav članic. Deklaracija ni pravno zavezujoč dokument, kljub temu pa je to najpomembnejši dokument in osnova za vse mednarodnopravno zavezujoče instrumente o človekovih pravicah. Evropa je spoštovanje človekovih pravic uredila z regionalnimi instrumenti¹¹ in dokumenti, v Evropski Uniji pa je primerljiv dokument Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah¹² (Listina EU).

Javna varnost je vprašanje človekovih pravic. Sodobna demokratična država je odgovorna za zagotavljanje javne varnosti in zaščito vseh ljudi, ki živijo v njenih mejah na način, ki je skladen s spoštovanjem demokratičnih načel in splošnih človekovih pravic. Po koncu hladne vojne je razumevanje varnosti dobilo novo dimenzijo, ki postavlja varnost ljudi in varnost posameznika pred varnost države¹³. Varnostna doktrina je tako v mednarodni skupnosti, kot v nacionalnih državah doživela velike spremembe. Spoštovanje temeljnih človekovih pravic in svoboščin vključuje danes tudi zagotovitev varnosti državljanov. Te pravice so neodtujljive in neodrekljive in zato neodvisne od subjektivne presoje zakonodajalcev v posameznih državah. Kakor imajo vse države pravico do varnega obstoja in blaginje, tako imajo to pravico tudi vsi ljudje, države pa so dolžne to pravico zaščititi (Grizold 2005, 28). V Poročilu o človekovem razvoju¹⁴ izstopa, da je končni cilj nove varnostne doktrine preusmerjen iz varnosti nacionalne države in osredotočen na varnost ljudi in varnost posameznika. Varnost države in varnost posameznika se praviloma dopolnjujeta. Človekove pravice identificirajo na eni strani posameznike in skupine kot imetnike pravic, na drugi strani pa državo kot nosilca zagotavljanja pravic. Država nosi odgovornost, da izpolni legitimne zahteve imetnikov pravic. Čeprav še vedno obstajajo razprave o razmerju med varnostjo, svobodo in zagotavljanju

¹¹ Najpomembnejši instrument izvajanja spoštovanja človekovih pravic je Evropsko sodišče za človekove pravice.

¹² Listina EU potrjuje pravice, ki izhajajo zlasti iz skupnih ustavnih tradicij in mednarodnih obveznosti držav članic, Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, socialnih listin, ki sta jih sprejela Unija in Svet Evrope, ter sodne prakse Sodišča Evropske unije in Evropskega sodišča za človekove pravice. V tem okviru sodišča Unije in držav članic Listino razlagajo ob ustreznem upoštevanju pojasnil, oblikovanih pod vodstvom predsedstva Konvencije, ki je Listino sestavilo, in ki so bila dopolnjena pod vodstvom predsedstva Evropske konvencije.

¹³ UNDP, *New Dimensions of Human Security, Human Development Report 1994*, 2. Poglavlje.

¹⁴ *Bericht über Menschliche Entwicklung 2013*.

človekovih pravic, so človekove pravice temelj človeške varnosti, temelj človekove svobode pa je soodvisnost razvoja, varnosti in človekovih pravic (UN Doc. A/59 2005, 4)¹⁵.

Vojaška organizacija je eden nosilcev odgovornosti zagotavljanja varnosti in s tem tudi spoštovanja demokratičnih načel in splošnih človekovih pravic. Nekaterih pravic država pripadnikom vojaške organizacije ne more niti odvzeti niti omejiti. Druge pravice pa se lahko v imenu javnega interesa, javne ali državne varnosti pripadnikom vojaške organizacije zaradi značilnosti vojaškega poklica omeji ali odvzame, kar lahko pripadniki vojaške organizacije zaznajo kot neenakost. Med okoliščinami objektivne neenakosti in reagiranjem deprivilegirane osebe ali skupine se nahajajo zaznave, pričakovanja in vrednotenja. Domnevno zaporedje korakov med objektivno neenakostjo in zahtevami po večji enakosti je po Dahlu (1971 v Mitar 2005, 46) organizirano v petih korakih in se lahko v vsakem koraku v primeru negativne odločitve prekine: Objektivna neenakost obstaja (1) Ali jo člani depriviligerane skupine zaznavajo? (2) Ali jo ocenjujejo kot pomembno za njihove okoliščine? (3) Ali menijo, da je nelegitimna (neupravičena)? (4) Ali občutijo nezadovoljstvo in frustracijo (5) Ali zahtevajo večjo enakost. Teh pet korakov predstavlja pot od objektivne neenakosti do zahtev po večji enakosti¹⁶.

2.1. ZGODOVINSKI RAZVOJ ČLOVEKOVIH PRAVIC

Temelji prvih vsebin o človekovih pravicah so bili postavljeni v 17. in 18. stoletje, ko so se v politični retoriki ter pravnih zapisih kot posledica meščanskih revolucij¹⁷ pojavile najprej med filozofi, pozneje tudi v drugih družbenih krogih. Z renesanso se je povečal poudarek na individualizmu, rezultat verskih bojev pa je bil tudi težnja k večji strpnosti med ljudmi. V začetku 17. stoletja, točneje leta 1625, je Hugo Grotius¹⁸ predstavil moderno idejo o naravnih pravicah človeka posameznika. Trdil je, da so vsi ljudje *sui juris*¹⁹, vsako nasprotovanje temu pa bi bilo potrebno kaznovati. Leta 1651 je angleški filozof Thomas Hobbes²⁰ v svojem filozofskem delu *Leviathan* ugotavljal, da v družbi vlada anarhija in odsotnost pravic. Zagovarjal je potrebo po družbeni pogodbi, s katero bi vzpostavili temelje družbe ter pravic in

¹⁵ UN Doc. A/59/2005: *In Larger Freedom: Towards Development, Security and Human Rights for All*. Poročilo generalnega sekretarja.

¹⁶ Posamezniki lahko zaznajo neenakost vendar se jim ne zdi pomembna za njihovo skupino (2) ali pa je pogojena s prevladujočimi idejami v določeni subkulturi, kjer je posameznik socializiran (3). Tudi nezadovoljstvo nujno ne vpliva na postavitev zahtev (4) lahko pa povzroča obup, apatijo, samoponiževanje mentaliteto podrejenosti (Mitar 2005, 48).

¹⁷ Eden ključnih dokumentov Francoske revolucije je bila Deklaracija o pravicah človeka in državljana iz leta 1789; orig: *La Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen*, ki je prepovedovala družbene razlike ter opredelila pravico do svobode, lastnine, varnosti in upora proti zatiranju.

¹⁸ Hugo Grotius (1583 – 1645), filozof politične teorije in naravnega prava človekovih pravic.

¹⁹ Pod lastno oblastjo (svobodnjaki, svobodni).

²⁰ Thomas Hobbes (1588 – 1679), znan po izreku "*Homo homini lupus*" (Človek človeku volk). Hobbs velja tudi za prvega, ki je sistematično predstavil idejo družbene pogodbe in naravnega stanja.

dolžnosti posameznika. Že leta 1689 je angleški filozof John Locke²¹ v svojem delu *Dve razpravi o vladanju*²² postavil prve teoretska izhodišča človekovih pravic²³, ki pomenijo prvo klasično pojmovanje človekovih pravic, takrat imenovanih tudi 'naravne pravice' in so padle na plodna tla predvsem v krogih zunaj Anglije²⁴. Bistvo Loekovega dela je bilo spoznanje, da so vsi ljudje rojeni enaki in svobodni in nihče nima pravice jemati nikomur njegove z rojstvom pridobljene svobode²⁵. Ključna vsebina retorike prirojnih pravic tega obdobja se je nanašala na pravico do življenja, pravico do svobode (oz. odsotnost suženjstva in prisilnega dela), pravico do varnosti, pravico do premoženja in pravico do upora proti zatiranju.

V filozofski in politično - pravni doktrini človekovih pravic, ki se je razvila v obdobju evropskega razsvetljenstva (začetki te doktrine segajo v čas 17. in 18. stoletje), pa so bile človekove pravice univerzalne, absolutne, dane človeku že zgolj z njegovo (človeško) naravo in podobo. Gre za ugotovitve različnih mislecev, ki so odkrivali, da obstajajo neke temeljne, vsem ljudem skupne in po naravi dane vrednote oziroma dobrine, ki jim je potrebno zagotoviti celovito varstvo, še posebej pred oblastno (državno) prisilo (Cerar 2001, 27). Temu obdobju pravimo tudi prva generacija človekovih pravic ali obdobje *Liberte*²⁶. Razpravo o človekovih pravicah sta nadaljevala liberalni utilitaristični kritik Jeremy Bentham²⁷, slednji ni priznaval 'naravnih pravic', zagovarjal je v pravico pozitivnega pravnega sistema²⁸ in Edmund Burke²⁹, ki ni zanikal obstoja in pomena 'naravnih pravic', zagovarjal pa je tezo, da 'naravne pravice' pri običajnih ljudeh spodbujajo revolucionarna čustva, povzročajo socialne nemire, ter vodijo do uničenja družbene strukture. Po Burku bi morale pravice in dolžnosti temeljiti na načelih in vrednotah ter tradiciji določene družbe. Socialistični pogled na 'naravne pravice' je

²¹ John Locke 1632-1704, prištevamo ga med predstavnike zgodnjega razsvetljenstva. Na filozofskem področju je iz empirističnih izhodišč izpodbijal takratni prevladujoči vpliv kartezijanskega racionalizma in poudaril vlogo izkustva pri pridobivanju spoznanj. Zagovarjal je nevtralnega sodnika v državi, ki deluje za zaščito življenja, svobode in premoženja. Za razliko od Hobbesa, slednji je trdil, da si je pravice potrebno izboriti, je Locke trdil, da ljudje pridobijo pravice z rojstvom.

²² Prevedeno tudi kot *Dve razpravi o oblasti (Two Treatises on Government)*.

²³ Locke je 'naravne pravice' (natural rights) razvil na doktrini naravnega prava in jih povezal z naukom filozofov tega obdobja.

²⁴ V dobi razsvetljenstva se je njegova filozofija znašla v besedah revolucionarjev v Franciji in ZDA.

²⁵ Pravni naturalizem – človekove pravice so pridobljene z rojstvom človeškega bitja.

²⁶ Karel Vasak, francoski pravnik, je v svojem članku "*Human Rights: A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights*" razvil klasifikacijo in človekove pravice razvrstil v tri generacije: 1. generacija (*Liberte*) državljske in politične pravice in jih povezuje s politično filozofijo individualizma in s tem povezane ekonomske in socialno doktrino *lassiez – faire*, prvo generacijo pa pojmuje bolj kot negativne pravice '*freedom from*' kot pozitivne '*right to*' ki so zajete v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah člen 2-21; 2. generacija (*Egalite*) zajema po Vasaku ekonomske, socialne in kulturne pravice z izvorom v revolucionarnih in socialnih gibanjih v Franciji in drugod po svetu, vsebina pa je socialna enakost in pravičnost. Najdemo jih v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah v 22-27 čl.; 3. generacija (*Fraternite*), kar razumemo tudi kot solidarnostne pravice, ki so se pojavile kot težnja po globalni porazdelitvi moči, bogastva ter drugih dobrin in koristi.

²⁷ Jeremy Bentham (1748 -1832) velja za enega utemeljiteljev pravnega pozitivizma.

²⁸ Argument pravnega pozitivizma – človekove pravice so priznane zato, ker so zapisane v različnih nacionalnih ali mednarodnih pravnih aktih.

²⁹ Edmund Burke (1729 -1797), politični mislec svojega obdobja, znan tudi kot avtor *Reflections on the Revolution in France*, ki je revolucijo prenesel na področje razprav naravnih pravic človeka tega obdobja.

utemeljil Karl Marx³⁰, ki je kršenje pravic pripisal predvsem težnjam po povečanju (zasebnega) kapitala.

V drugi generaciji človekovih pravic, po Vasaku (Vasak 1977) imenovani tudi *Egalite*, najdemo ekonomske, socialne in kulturne pravice, ki so nastale kot rezultat revolucionarnih in socialnih bojev v Franciji in drugod po svetu, vsebina pa je socialna enakost in pravičnost. Tretja generacija *Fraternite* teži k pravičnejši globalni porazdelitvi moči, bogastev, daje pravico do samoodločanja, gospodarskega in socialnega razvoja, pravico uživanja globalnih dobrin in koristi, pravico uživanja skupnih dediščin človeštva, pravico do zdravega in trajnostnega okolja ter pravico do humanitarne pomoči ob nesrečah. Naravne pravice iz prve generacije človekovih pravic so zgodovinsko postale preizkus legitimnosti politične moči. Vsaka generacija človekovih pravic je nastala v določenem zgodovinskem kontekstu. Prva generacija je bila posledica revolucij poznega 18. stoletja pod vodstvom buržoazije, značilnost tega obdobja je bila odprava fevdalizma in kolonializma³¹. Večja politična emancipacija ter demokratizacija družbe je v naslednjih dveh stoletjih vsebini človekovih pravic dala nov zagon. V drugi generaciji, ki se je razvila v devetnajstem stoletju, je bilo največ vsebine posvečene preprečevanju izkoriščanja delavskega razreda in kolonialnih narodov ter oblikovanju socialnih pravic. Tretja generacija daje poudarek pravičnejši prerazporeditvi moči in bogastva kot dejavnikoma globalnih napetosti in generatorjema kršitev človekovih pravic. Jean-Jacques Rousseau³² velja za utemeljitelja druge različice teorije družbene pogodbe, ki temelji tudi na političnih pravicah in neomejeni suverenosti človeka.

Termin 'naravne pravice' se je leta 1789 preoblikoval v termin 'pravice človeka' (*droits de l'homme*), kar je bil začetek procesa kodifikacije pravic v ustavah večine držav ter mednarodnem pravu. Sedanji mednarodni mehanizmi za varovanje človekovih pravic še vedno temeljijo na zametkih, ki jih je postavil Locke v svojih političnih teorijah.

Do leta konca 18. stoletja je bilo področje človekovih pravic izključno v domeni nacionalnih držav. Kot začetek internacionalizacije človekovih pravic štejemo pojavo zahtev po 'skupinskih pravicah', kar je bistveno prispevalo k preoblikovanju koncepta človekovih pravic.

³⁰ Marxova misel je dobila klasičen značaj in navdihnila mnoge revolucionarne tokove. Spodbudila je med drugim tudi oktobrsko revolucijo 1917 ter bistveno pripomogla k sprejemu socialne zakonodaje.

³¹ V primeru ZDA.

³² Jean-Jacques Rousseau (1712 – 1778) ostaja pomemben politični filozof, njegova dela (npr.: *Un Discours sur l'Origine et les Fondemens de l'Inégalité parmi les Hommes*, *Du Contrat Social*, *De l'économie politique*) so še vedno pogosto predmet interpretacij in podrobnega proučevanja (npr. Bertram 2004, *Rousseau and The Social Contract*, Cohen, J. 2010, *Rousseau: A Free Community of Equals*, O'Hagan, T., 1999, *Rousseau*).

Leta 1791 se je Olympe de Gouges³³ zavzemala za povečanje pravic žensk v skupnosti. V istem obdobju so se pojavila gibanja za odpravo suženjstva ter boji za pravice ostalih ranljivih družbenih kategorij: otrok, beguncev, zapornikov in invalidov. Razvila se je tudi razprava o 'posebnih' družbenih skupinah kot so manjšine, kolonizirani narodi, domorodna ljudstva ter verske skupnosti. Proces internacionalizacije pa se je pričel, ko so kategorije človekovih pravic nacionalne države začele vključevati v svoje ustave. Hkrati je tematika človekovih pravic postajala del retorike številnih medvladnih in mednarodnih srečanj kar je pripeljalo k postopnemu vključevanju človekovih pravic v mednarodno pravo. Odločilen zgodovinski trenutek internacionalizacije človekovih pravic so bili procesi proti vojnim zločincem po drugi svetovni vojni, ko je mednarodna skupnost z ustanovitvijo mednarodnih sodišč in sprožitvijo procesov v Nürnbergu in Tokiu postavila temelj pravne prakse kaznovanja kršitev človekovih pravic. Posledično je nastala tudi Splošna deklaracija o človekovih pravicah s sankcijami, izvršljivimi³⁴ v pozitivnem mednarodnem pravu in pravu nacionalnih držav z namero manjšanja zlorab, človekove pravice so postale univerzalna kategorija. S človekovimi pravicami so v neposredni povezavi tudi temeljne svoboščine³⁵, ki dopuščajo posamezniku svobodo odločitve (npr. svoboda združevanja, sindikalna svoboda). Mednarodno pravo človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah temelji na Splošni deklaraciji človekovih pravic iz leta 1948, slednja ureja številna področja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki so podrobneje razčlenjene v različnih deklaracijah in drugih mednarodnih pravnih dokumentih. Številni avtorji razvrščajo človekove pravice v vsebinsko logične skupine, za potrebe te vsebine povzemamo Cerarja, ki je povzel nekatere druge avtorje ali mednarodne dokumente: Glede na razmerje med posameznikom in državo (Cerar 2001, 36) razlikuje med pravicami treh temeljnih položajev (statusov): (1) *Pravice negativnega statusa* so tiste, ki posamezniku zagotavljajo položaj, v katerega država in drugi subjekti ne smejo posegati (npr. svoboda vesti in veroizpovedi, svoboda izražanja, pravica do zasebne lastnine ter varstvo osebnih podatkov). (2) *Pravice pozitivnega statusa* zagotavljajo posamezniku, da bo država delovala v njegovo korist (npr. država zagotavlja posameznikom pravico do osnovnega šolanja ter pravico do zdravstvenega varstva). (3) *Pravice aktivnega statusa* pa so tiste, na podlagi katerih lahko posamezniki (aktivno) sodelujejo v političnem oziroma javnem življenju (npr.

³³ Olympe de Gouges oz. *Marie Gouze* je avtorica dela Deklaracija o pravicah žensk in meščank (orig.: *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne*) iz leta 1791, kar je bil odziv na Deklaracijo o človekovih in državljanskih pravicah (orig.: *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*).

³⁴ Mednarodna skupnost je po 2. svetovni vojni kodificirala standarde človekovih pravic, sledil je postopek ratifikacije (standardi so postali zavezujoči za države podpisnice). Sledilo je izvajanje standardov oz. uveljavljanje prakse skozi sankcije. Sledila je uvedba pritožbenih mehanizmov (1970), imenovanje visokega komisarja za človekove pravice (1993), sprejetje statuta Mednarodnega kazenskega sodišča s splošno pristojnostjo pregona domnevnih storilcev (vključno z voditelji držav in vlad).

³⁵ Pojem pravice implicira dolžnost nekega subjekta, ki ni istoveten z nosilcem pravice, da s svojim (aktivnim ali pasivnim) ravnanjem nosilcu pravice neposredno omogoči njeno uresničitev. Svoboščina pa predvsem pomeni, da država in drugi subjekti ne smejo posegati v zavarovano (svobodno) sfero posameznika (Cerar 2001, 28).

pravica do sodelovanja pri upravljanju javnih zadev, pravica do zbiranja in združevanja ter volilna pravica).

2.2. ČLOVEKOVE PRAVICE IN TEMELJNE SVOBOŠČINE VOJAKOV

Človekove pravice niso absolutne niti v najbolj demokratičnih družbah. Določene pravice so lahko omejene zaradi varstva pravic drugih³⁶. Posamezne države človekove pravice omejijo v imenu javnega reda in miru, javne varnosti, javnega zdravja, javne morale ali nacionalne varnosti. Največkrat so tisti, ki so jim zmanjšane ali odvzete določene človekove pravice in temeljne svoboščine, v demokratični družbi prav vojak³⁷. V vojaški organizaciji je pri oblikovanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin potrebno upoštevati vsaj naslednje dejavnike: karakter in pomen vojaške discipline, hierarhična struktura v vojaški organizaciji in odnos poslušnosti, pomen izvrševanja ukazov ter zaščita morale. V nasprotju z vsemi drugimi službami, mora vojak pri izvrševanju ukazov uporabiti smrtonosno silo ali žrtvovati celo svoje življenje, za neizvršitev ukazov pa je kaznovan, kar naredi vojaško organizacijo unikatno³⁸. Ni sicer nujno, da bo vsak vojak v svoji profesionalni karieri stopil na bojno polje ter pri izvrševanju ukazov uporabil smrtonosno silo, bo pa za to usposobljen in v skladu z 'družbeno pogodbo'³⁹ lahko to v okviru izvrševanja svojih dolžnosti pričakuje. Narava vojaškega poklica narekuje specifične pri oblikovanju človekovih pravic za vojake. Oblikovanje človekovih pravic je v vojaški organizaciji pomembno vsaj iz dveh razlogov: (1) Moderne oborožene sile le še redko sodelujejo v konvencionalnih vojnah, kot jih poznamo iz zgodovine. Moderni čas je čas vzpostavljanja in vsiljevanja miru, oborožene sile pa sodelujejo predvsem v mirovnih operacijah in misijah. Vojaki pri teh aktivnostih pomagajo političnim institucijam pri vzpostavitvi vrednot spoštovanja človekovih pravic in svoboščin, vsebine teh nalog pa veliko lažje opravijo, če je spoštovanje človekovih pravic tudi njihova vrednota. (2) Oborožene sile so vse pogosteje angažirane v multinacionalnih enotah, skupnih operacijah in misijah, kjer so razlike pri uživanju človekovih pravic močno poudarjene. Če ni utemeljenih

³⁶ Pravica enega subjekta se konča tam, kjer se začne pravica drugega npr.: svoboda izražanja, ki je omejena s pravico do osebnega dostojanstva, pravico do zasebnosti. V posebnih primerih je svoboda izražanja omejena tudi v imenu nacionalne varnosti.

³⁷ Izraz *vojak* se v raziskavi uporablja namenoma, da se ne dela razlik med pripadnicami in pripadniki vojaške organizacije, profesionalnimi vojaki ali naborniki.

³⁸ V primerjavi z vojaki, policisti nimajo pravice uporabe smrtonosne sile, ne smejo ogroziti svojega življenja ali življenja drugih, lastnino lahko le varujejo in je ne smejo uničevati, ne smejo biti kaznovani za neuspeh akcije, če so se želeli izogniti nevarosti.

³⁹ Družbena pogodba zgodovinsko ne priznava monarha kot nekoga od boga pooblaščenega za sprejemanje zakonov. Monarhi so po tej pogodbi čisto običajni ljudje (Jean-Jacques Rousseau, *Du contrat social ou Principes du droit politique*, 1762). Družbena pogodba ureja legitimnost avtoritete države in njenih institucij nad posameznikom v zameno za zaščito njegovih naravnih pravic. Rešuje tudi vprašanje odnosa med naravnimi pravicami in pravicami pozitivnega prava

razlogov za te razlike, lahko to bistveno vpliva na moralo in učinkovitost tistih nacionalnih enot, ki imajo manjše pravice.

Svet Evrope, Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE), Ženevski center za nadzor nad oboroženimi silami (*Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces*, DCAF) in Evropsko sodišče za zaščito človekovih pravic (European Court of Human Rights, ECHR) obravnavajo pripadnika oboroženih sil kot državljana v uniformi. Koncept 'državljan v uniformi' razume pripadnika vojaške organizacije kot državljana, ki ima iste pravice, kot jih imajo drugi državljanji z nujnimi omejitvami, ki jih zahteva vojaško življenje. Posamezne države obravnavajo vojaško službo, pravice vojakov in koncept 'državljan v uniformi' skozi prizmo zgodovine, tradicije, kulture, tranzicijskih in vojaških izkušenj, zato tudi omejitve uživanja človekovih pravic v vseh državah niso enake, niti ni enotnega modela zaščite človekovih pravic in svoboščin v vojaški organizaciji⁴⁰.

Glede omejitev pravic vojakom uporabljajo demokratične države dva pristopa: (1) prvi pristop postavlja v ospredje vojaško organizacijo z njenimi cilji, ki so pred pravicami posameznika, pripadnika vojaške organizacije. Vojska je po tem pristopu unikatna v nacionalni državi. Ta unikatnost je imperativ, ki ji daje operativno učinkovitost. Pripadnik vojske ni le običajni javni uslužbenec, je oseba, ki se odziva na poziv države in predan državi, nalogi in časti. Vojak je v tem pristopu le del organiziranega, usmerjenega nasilja. Že v prisegi se vojak odloči odreči določenim človekovim pravicam, v imenu cilja vojaške organizacije pa je za državo pripravljen žrtvovati lastno življenje. Individualne pravice in temeljne svoboščine vojakov so pri takem pristopu praviloma minimalne. (2) Drugi pristop pa ugotavlja, da je vojska v 20. stoletju šla skozi proces prilagajanja družbi, kot posledico političnih, socialnih, ekonomskih, pravnih, in tehnoloških družbenih pritiskov. Vojaška profesija se pomika od institucionalne oblike k profesionalni in postaja vse bolj kot vsak drugi poklic, ki nastopa na trgu dela (Moskos 1977, 1988; Jelušič 1997; Moskos, Williams, Segal 2000). Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic (EKČP) postavlja minimum standardov ter okvir omejitev⁴¹ človekovih pravic za pripadnike vojaške organizacije, veliko vlogo pri varovanju

⁴⁰ Omejevanje človekovih pravic mora zadovoljevati vsaj naslednje kriterije: (1) kriterij povezanosti z realnimi potrebami zaradi specifik vojaškega poklica in ne more temeljiti le na praksi in tradiciji; (2) pravni kriterij, kjer omejitve človekovih pravic in svoboščin v vojaški organizaciji temeljijo na zakonih in predpisih, ki so sprejeti po demokratičnih razpravah; (3) kriterij sorazmernosti glede na realne potrebe vojaške organizacije in morajo predstavljati kompromis; vsaka omejitev zaradi spola, etične pripadnosti, vere ali spolne usmerjenosti mora biti posebej utemeljena; vse omejitve morajo biti natančno obrazložene v vojaških predpisih.

⁴¹ V členih 8-11 (8. Pravica do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja; 9. Svoboda mišljenja, vesti in vere; 10. Svoboda govora; 11. Svoboda zbiranja in združevanja) konvencija navaja, da se pravice lahko omejijo, ko gre za interese demokratične družbe, če so omejitve v skladu z zakonom.

človekovih pravic pripadnikov vojaške organizacije pa ima tudi ECHR, ki v svoji praksi zelo pozorno spremlja pristope držav pri omejevanju človekovih pravic vojakom.

Na nivoju Evropske Unije (EU) človekove pravice varuje Listina EU o temeljnih pravicah, EU pa je s protokolom št. 8 pristopila tudi k EKČP. Glede na možnost omejevanja lahko pravice razdelimo v tri skupine: (1) pravice, ki jih ni mogoče omejiti ali ukiniti – neodtujljive pravice⁴², (2) pravice, ki se v določenih okoliščinah lahko omejijo - odtujljive pravice, (3) pravice, ki jih lahko država v nacionalni zakonodaji omeji ali ukine glede na določen družbeni interes - pogojne pravice.

2.2.1. Neodtujljive človekove pravice in temeljne svoboščine

2.2.1.1. Pravica do življenja

Evropski predpisi, ki temeljijo na mednarodnem pravu, vzpostavljajo pravico do življenja pred vse neodtujljive človekove pravice⁴³. Vojaška organizacija v svojih predpisih⁴⁴ opredeljuje pri izvedbi svojih nalog tudi uporabo smrtonosne sile.

Mednarodna skupnost je z Rimskim statutom (Rimski statut 1988) sprejela določene standarde glede uporabe smrtonosne sile ter se uskladila, do katere mere in v katerih okoliščinah se smrtonosna sila lahko uporabi in kdaj uporaba smrtonosne sile predstavlja kršitev človekovih pravic. Seveda je v praksi o krivdi v določenem spopadu ali konfliktu zelo težko odločiti⁴⁵, ali je dejansko šlo za kršitve človekovih pravic v taki meri, da je bila kršena pravica do življenja. Vojaška organizacija v okviru izvajanja nevarnih operacij zahteva od svojih pripadnikov, da se za izvršitev naloge izpostavijo tudi smrtni nevarnosti.

Nadrejena poveljstva morajo sprejeti vse potrebne ukrepe za zmanjšanje življenjske nevarnosti: (1) vojake mora za nevarne operacije ustrezno usposobiti (2) vojaki morajo biti na nevarnih operacijah ustrezno opremljeni, (3) vojakom mora biti na nevarnih operacijah zagotovljena ustrezna zdravstvena oskrba.

⁴² EKČP priznava naslednje pravice, ki jih ni možno omejiti (1) pravica do življenja, (2) prepoved mučenja ter nehumanega ravnanja in kaznovanja (3) prepoved suženjstva, (4) prepoved retroaktivnega kaznovanja.

⁴³ Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin navaja pravico do življenja prvo med pravicami, prav tako številne druge konvencije o človekovih pravicah.

⁴⁴ Pravila delovanja (*Rules of Engagement*).

⁴⁵ Pri mednarodni sodni praksi gre za vprašanja ali so bile izrabljene vse možnosti za izogib konflikta; ali je bilo posredovano opozorilo o napadu; ali je bilo storjeno vse za prekinitev konflikta; je šlo v konfliktu za usmerjeno delovanje na le potrjene vojaške cilje; ali so bili med možnimi vojaškimi cilji izbrani tisti, ki so najmanj ogrozili civilno prebivalstvo; ali so bile izkoriščene vse možnosti za zaščito civilnega prebivalstva; ali je bilo storjeno vse za zaščito medicinskega in humanitarnega osebja, transportnih sredstev, bolnišnic, kulturalnih objektov ter zaščitenih con z begunci; ali je bilo storjeno vse, da se prepreči uničenje objektov, ki bi povzročili katastrofe večjih razsežnosti (uničenje jezov, rafinerij jedrskih objektov); ali je bilo storjeno vse v izogib uporabi orožij, ki povzročajo odvečno škodo, bojnih strupov, nuklearnega, biološkega in kemičnega orožja ter protipehotnih min (povzeto po Doswald - Beck in Henckaerts 2005: *Customary International Humanitarian Law Volume I: Rules*, ki podaja 161 pravil mednarodnega humanitarnega prava).

Pravica do življenja pa ima tudi nasprotnik ali sovražnik na bojišču, kar predstavlja specifiko vojaškega poklica⁴⁶.

2.2.1.2. Prepoved mučenja in nehumanega ravnanja ter kaznovanja⁴⁷

Mučenje, nehumano ravnanje ter neupravičeno kaznovanje so poleg smrti najstarejše kršitve človekovih pravic. Mučenje, nehumano ravnanje ter kaznovanje ima v 21. stoletju absolutno dimenzijo, ne trpi nikakršnih tolerance niti v izrednem in vojnem stanju. Prepoved mučenja je ena neodtujljivih človekovih pravic, ki jo Splošna deklaracija o človekovih pravicah generira v petem členu, kar je indoktrinirano v stališčih in sodni praksi ECHR ter drugih mednarodnih dokumentih⁴⁸. Listina EU opredeljuje prepoved mučenja in nečloveškega ravnanja v četrtem členu. V vojaški organizaciji se v mirnodobnem času še vedno lahko pojavljajo ravnanja, ki so opredeljena kot mučenje ali nečloveško ravnanje⁴⁹ (Priročnik OVSE⁵⁰ 2008, 163).

2.2.1.3. Prepoved suženjstva in prisilnega dela

EKČP opredeljuje prepoved suženjstva in prisilnega dela v četrtem členu, pri čemer iz te diktacije izključuje katerokoli službo vojaške narave, službe, ki jo zahtevajo namesto obveznega služenja vojaškega roka v državah, kjer je dopusten ugovor vesti, službe, ki se opravljajo ob nevarnostih ali nesrečah, ko je ogroženo življenje ljudi ali blaginja skupnosti ali službe, ki so del običajnih državljskih dolžnosti⁵¹. Sam vpoklic in obvezno služenje vojaškega roka torej še ne pomeni prisilnega dela, če obstaja možnost, da se takemu načinu služenja nabornik lahko izogne. Tudi vsebina dela med služenjem vojaškega roka je pogosto predmet razprav o človekovih pravicah⁵². Filozofija naborništva se je namreč spremenila iz 'vsak sposoben mlad državljan v določeni starosti mora služiti vojaški rok' v 'vsak sposoben

⁴⁶ Raziskava v ameriški vojski je pokazala, da je vojaka na bojišču najbolj strah zavestno odvzeti življenje nasprotniku.

⁴⁷ Svet Evrope je 1987 sprejel Evropsko konvencijo o preprečevanju mučenja in nečloveškega ali ponižujočega ravnanja ali kaznovanja (RS jo je v URL potrdila leta 1994).

⁴⁸ Konvencija ZN proti mučenju, Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah, EKČP, Evropska konvencija o preprečevanju mučenja in nečloveškega ali ponižujočega ravnanja ali kaznovanja, Listina temeljnih človekovih pravic v Evropski uniji, Rimski statut Mednarodnega kazenskega sodišča in druge.

⁴⁹ (1) Ritualni in obredi, ki igrajo pomembno vlogo za kohezijo in moralo nekaterih enot in so običajno organizirani pri sprejemu novincev v enoto, novince pa pri ceremonijah fizično in psihično preverjajo. Preverjanja včasih gredo do meja, kjer obstaja velika možnost psihofizičnih poškodb; (2) potreba po vzdrževanju discipline, podrejenosti ter brezpogojnega izvrševanja ukazov lahko zaradi verbalnega in fizičnega kaznovanja pripelje do nasilja; (3) Pomanjkanj učinkovitega nadzora ter kontrolnih mehanizmov prispeva k razvoju nasilniškega obnašanja v vojaški organizaciji in s tem do nehumanega ravnanja (4) Pretiravanje v usposabljanjih v terenskih pogojih in s simulacijo bojnih razmer se lahko prestopi meja legitimnega poveljevanja in zastraševanja.

⁵⁰ *Handbook on Human Rights of Armed Forces Personnel and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*, OVSE, 2008.

⁵¹ Med službe, ki ne štejejo za prisilna ali obvezna so dela, ki se zahtevajo pri rednem prestajanju zapora ali med pogojnim odpustom s prestajanja zaporne kazni, službe, ki so komu dodeljene ob nevarnosti ali ob nesreči (8. v povezavi s 15. členom), ko je ogroženo življenje ljudi ali blaginja skupnosti ter dela ali službe, ki so sestavni del običajnih državljskih dolžnosti.

⁵² Ali sodi npr. pospravljanje pridelka (ki je v nekaterih državah med dovoljenimi nalogami med služenjem vojaškega roka) med vsebine, ki jih lahko uvrstimo v prisilno delo.

mlad državljan, v določeni starosti mora služiti vojaški rok z možnostjo, da izbere alternativni način služenja' (Rowe 2005, 14).

Listina EU v 5/2. členu določa, da se nikogar se ne sme zahtevati, da opravlja prisilno ali obvezno delo⁵³. V času izrednih razmer, naravnih nesreč ali povišane bojne pripravljenosti so pripadniki vojske dolžni opravljati naloge, ki so jim bile naložene. Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah v 8. členu določa, da se med prisilno in obvezno delo ne šteje katerakoli vojaška služba v primerih, ko je priznan ugovor vesti. Seveda se pojavi vprašanje pravice do ugovora vesti za profesionalne pripadnike vojaške organizacije⁵⁴. Priporočila mednarodnih organizacij (Svet Evrope, OVSE) gredo v smeri, da se ugovor vesti prizna tako profesionalnim vojakom, kot nabornikom.

Drugače je v državah, kjer še obstaja naborniški sistem. Tam se osebe ob vstopu v vojaško organizacijo pogosto soočajo s konfliktom lastne vesti in vojaške obveznosti. Vprašanje ugovora vesti je osebno in razume svobodo posameznika, da postopa skladno s svojimi prepričanji in odbije sodelovanje v oboroženih silah ali v vojaških operacijah, če je sodelovanje v nasprotju z njegovim prepričanjem, vero ali vestjo. Pri ugovoru vesti nabornikov gre po eni strani za vprašanje zakonske regulative, da učinkovito zaščiti ljudi, da niso prisiljeni delati v nasprotju s svojimi najglobljimi prepričanji. Po drugi strani pa mora legislativa zagotoviti tudi okoliščine, da bo ugovor vesti pristen in ne le poskus izogibanja zakonskim obveznostim.

Države lahko ugovor vesti vzamejo kot nekaj neizpodbitnega, ali pa lahko vzpostavijo mehanizme za preizkus iskrenosti ugovora skozi testiranje pred komisijo. Pri nadomestnem služenju vojaškega roka gre za vprašanje politik in načinov s katerimi različne države urejajo pravico do ugovora vesti. Ugovor vesti je lahko tudi selektiven, ne nanaša se na služenje vojaškega roka na splošno, ampak le na sodelovanje v bojnih operacijah⁵⁵ in ga priznava zelo malo držav⁵⁶.

Skladno s priporočili Sveta Evrope nadomestno služenje vojaškega roka ne sme trajati dlje, kot bi trajal vojaški rok. Nadomestna služba ne sme imeti kaznovalnega ali ponižujočega

⁵³ Tudi ECHR je večkrat zavzelo stališče, da ugovor vesti še ne pomeni oprostive služenja vojaškega roka, se pa lahko nacionalna država odloči za ta ukrep.

⁵⁴ Ugovor vesti priznava profesionalnim pripadnikom oboroženih le nekaj držav v Evropi. V svojih odgovorih na vprašalnik ODIHR-DCAF so naslednje države navedle, da njihova zakonska regulativa omogoča ugovor vesti profesionalnim vojakom: Nemčija, Norveška, Belorusija, Poljska, Ruska Federacija, Slovaška, Španija, Švica in ZDA (Priročnik OVSE 2008, 83).

⁵⁵ Selektiven ugovor vesti je problematičen iz dveh razlogov: (1) Vprašanje ugotavljanja iskrenosti; (2) Motivacija za selektivni ugovor vesti je lahko bolj politično kot vprašanje vesti (Priročnik OVSE 2008, 84).

⁵⁶ Nemško Zvezno upravno sodišče je leta 2005 odločilo v prid v vojski zaposlenega računalniškega inženirja, ki je zaradi ugovora vesti leta 2003 zavrnil delo na računalniškem programu, ker je menil, da dela v podporo vojni v Iraku, ki je nepravilna. (Vir: *Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 21. Juni 2005* (Az: 2 WD 12.04). Države, ki ne priznajo selektivnega ugovora vesti: Češka Republika, Hrvaška, Finska, Irska, Litva (Priročnik OVSE 2008, 84).

značaja. Razlike v trajanju nadomestnega služenja vojaškega roka, ki je ni mogoče objektivno utemeljiti, pomeni diskriminacijo in s tem kršitev 14. člena EKČP. Prav tako nesorazmerno podaljšanje nadomestnega služenja, brez utemeljenih razlogov lahko pomeni kršitev 1. člena Evropske socialne listine⁵⁷ (Priporočilo Sveta Evrope 2010 (4), 32). Odločilen preskok k legalizaciji ugovora vesti je bilo Priporočilo odbora ministrov Sveta Evrope⁵⁸, s katerim so pozvali države članice, da uskladijo svoje zakonske predpise z vsebino pravice ugovora vesti.

2.2.1.4. Prepoved retroaktivnega kaznovanja

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin v sedmem členu določa, da ne sme 'nihče biti obsojen za katerokoli dejanje, izvršeno s storitvijo ali opustitvijo, ki ni bilo določeno kot kaznivo dejanje po domačem ali po mednarodnem pravu v času, ko je bilo storjeno'. Na podoben način ureja to prepoved tudi Ameriška konvencija o človekovih pravicah: 'Nikogar se ne sme obsoditi za dejanje ali opustitev, ki nista bila kazniva po veljavnem zakonu v času storitve. Ne sme se izreči kazni, ki je težja, kot tista, ki je bila predpisana v času storitve kaznivega dejanja. Če poznejši zakon predpiše milejšo kazen, mora biti storilec te koristi deležen'. Za pripadnike vojaške organizacije je posebej pomembno jamstvo načela prepovedi retroaktivnega kaznovanja v državah, kjer obstajajo vojaška sodišča ter na mednarodnih misijah in operacijah. Načelo prepovedi retroaktivne uporabe kazenskega prava v škodo obdolženca pomeni, da mora biti vsako kaznivo dejanje opredeljeno z zakonom ter zanj predpisana kazen, kar pa ne more vplivati na sodbo če je bilo dejanje storjeno v času pravne praznine na predmetnem področju. Na mednarodnih operacijah in misijah pa v primeru storitve kaznivega dejanja (npr. uničenje ali poškodovanje premoženja, napad ali podobno) v ozemeljski državi obstaja pravna praznina, ali se vojaku sodi po nacionalni zakonodaji ozemeljske države, ali po predpisih države iz katere je vojak napoten na misijo⁵⁹.

2.2.2. Odtujljive in pogojne človekove pravice in temeljne svoboščine

Odtujljive in pogojne pravice se v določeni meji prekrivajo, čeprav gre za dva legislativno ločena koncepta z različno uporabo v praksi. Pri odtujljivih pravicah gre za časovno omejitvev ali odvzem nekaterih pravic pod pogoji, ki so določeni v zakonih ali drugih predpisih. Pri

⁵⁷ »1. člen Vsak mora imeti možnost, da se preživlja s poklicem, ki ga je svobodno izbral.«

⁵⁸ Priporočilo predvideva možnost podajanja vloge tudi po že začetem služenju, nadomestna služba ne sme biti kaznovalne narave, osebe na alternativne služenju ne smejo imeti manjših pravic kot tisti, ki služijo vojaški rok (Priporočilo 87 (8), 2)

⁵⁹ V zvezi s prepovedi retroaktivnosti je tukaj potrebno omeniti, da v državah kjer potekajo misije ni vsako dejanje pravno enako opredeljeno kot v nacionalni državi iz katere so vojaki napoten.

pogojnih pravicah pa se že v osnovi za pripadnike vojaške organizacije določena pravica lahko omeji ali odvzame v imenu državne ali nacionalne varnosti, njene ozemeljske celovitosti ali zaradi varstva pravic in svoboščin drugih ljudi⁶⁰. Izredne okoliščine, ki jih razglasi država, vedno predstavljajo veliko nevarnost za kršitve človekovih pravic, zato mednarodni sporazumi opredeljujejo od katerih pravic se tudi ob razglasitvi izrednih razmer ne more odstopati ter državam v teh okvirih nalagajo določene proceduralne zahteve. Nekatere države so že v osnovi ratificirale mednarodne akte o človekovih pravicah z določenimi omejitvami, ko gre za pravice pripadnikov vojaške organizacije⁶¹.

Glede na prizadete je mogoče odtujljive in pogojne pravice razdeliti na dve širši področji: (1) pravice, ki zajemajo celotno vojaško organizacijo, (2) pravice določenih skupin v vojaški organizaciji.

Iz skupine odtujljivih in pogojnih pravic so za vse pripadnike vojaške organizacije najpomembnejše: (a) državljske in politične pravice, (b) svoboda zbiranja in združevanja (c) pravica do zasebnosti. Skupine, ki v okviru človekovih pravic in temeljnih svoboščin v vojaški organizaciji zahtevajo posebno obravnavo, so: (a) naborniki v oboroženih silah, (b) ženske v oboroženih silah, (c) narodnostne in jezikovne manjšine v oboroženih silah, (d) verske skupine v oboroženih silah, (e) homoseksualci v oboroženih silah, (f) otroci v oboroženih silah, (g) prostovoljci v oboroženih silah.

2.2.2.1. Državljske in politične pravice

Vojaki bi, načeloma po konceptu 'državljan v uniformi', morali uživati enake državljske in politične pravice kot ostali državljani. Kljub temu pa praksa nekaterih držav in teoretični koncepti, ki zagovarjajo politično nevtralnost predvidevajo, da lahko politična aktivnost vojakov škodljivo vpliva na disciplino v vojaški organizaciji ter ni v skladu z vojaško profesijo. Uživanje političnih pravic je v vojaški organizaciji prilagojeno načinu vojaškega življenja. Temeljno vodilo delovanja vojaške organizacije je vojaška disciplina⁶², ter z njo

⁶⁰ Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah v četrtem členu določa »Če izjemna splošna nevarnost ogroža obstanek države in je to objavljeno z uradnim aktom, smejo države pogodbenice tega Pakta ukreniti kaj, kar razveljavlja njihove obveznosti iz tega Pakta, vendar strogo v obsegu, ki ga tako stanje zahteva; pogoj pa je, da taki ukrepi niso neskladni z drugimi obveznostmi, ki jim jih nalaga mednarodno pravo, in da nimajo za posledico diskriminacije, ki bi temeljila le na rasi, barvi, spolu, jeziku, veri ali socialnem poreklu.« Iz te vsebine so izvzete neodtujljive pravice (4.b člen)), 4.c člen pa podpisnicam tega pakta nalaga, da sporočijo od katerih določb tega pakta so odstopile ter zakaj so to storile.

⁶¹ Glede 6.člena Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (Pravica do poštenega sojenja) so Češka, Francija, Litva, Portugalska, Slovaška, Španija, Francija, Irska in Združeno Kraljestvo so se države izrekle, da člen ne velja za sojenje na njihovih vojaških sodiščih (Rowe 2006, 78).

⁶² Način vzpostavljanja vojaške discipline se razlikujejo od države do države, države so pogosto mnenja, da je njihova vojaška tradicija del njihove nacionalne identitete tudi saj in del te tradicije je tudi uveljavljanje vojaške discipline. Sodišče za človekove pravice je mnenja, da je vsaka država pristojna za vzpostavitev lastnega sistema vojaške discipline in ima pravico "proste presoje". Kljub temu samo izvajanje vojaške discipline lahko predstavlja nevarnost za vojaško disciplino in se lahko pretiravanje pri vzpostavitvi prav tako opredeli kršitev vojaške discipline. Strogost kazni za kršitev vojaške discipline mora biti vedno

povezana operativna učinkovitost oboroženih sil. Pravni okvir za zagotavljanje politične nevtralnosti vojaške organizacije je v demokratičnih državah podoben, način in obseg omejevanja pravic pripadnikom oboroženih sil zunaj vojaške organizacije pa se od države do države zelo razlikuje. Države pripadnikom oboroženih sil najpogosteje omejujejo: sodelovanje v političnih strankah, kandidature za politične funkcije, sodelovanje v političnih shodih in demonstracijah medtem, ko nosijo uniformo, ter svobodo izražanja (Priročnik OVSE 2008, 56). Utemeljitev navedenih omejitev izhajajo iz dejstva, da so pripadniki vojaške organizacije branitelji ustavnega reda ter ozemeljske celovitosti, kar zahteva politično nevtralnost in ločenost od politične polemike⁶³. V nekaterih tranzicijskih državah je polpretekla zgodovina obremenjena z represijo iz vojaških vrst, povezano z vladajočimi političnimi strankami, posledično pa imajo pripadniki večje omejitve uživanja političnih in državljanskih pravic. Politična nevtralnost oboroženih sil pa ima tudi drug pomen: ohranjanje homogenosti oboroženih sil ter in preprečevanje odpiranja političnih polemik znotraj vojske. Slednje bi lahko negativno vplivalo na učinkovitost vojaške organizacije in povečalo možnost konfrontacij med političnim vodstvom države in vojsko. Učinkovit civilni nadzor nad vojaško organizacijo zahteva ločitev politike in vojske, demokratične države pa vključevanje pripadnikov vojaške organizacije v politiko omejujejo z nizom mehanizmov s katerimi se zagotavlja politična nevtralnost vojaške organizacije. Kljub temu, da je v demokratičnih državah pripadnikom vojaške organizacije zagotovljena svoboda političnega odločanja, pa se v vojaško organizacijo praviloma ne sprejemajo pripadniki ekstremnih političnih organizacij, ki bi lahko imeli radikalna protiustavna stališča⁶⁴.

2.2.2.2. Svoboda izražanja in svoboda združevanja

Svobodo izražanja in svobodo združevanja predpisujejo številni mednarodni dokumenti in jih sprejela večina držav EU. Splošna deklaracija o človekovih pravicah predvideva svobodo izražanja in svobodo združevanja v 19. in 20. členu⁶⁵; Mednarodni pakt o državljanskih in

sorazmerna z dejanjem in posledicami. Kolektivno kaznovanje, ki po svoji naravi nalaga sankcije za posameznike, ki niso zagrešili nobenega dejanja kršitve discipline, mora biti prepovedano.

⁶³ V praksi se pri omejevanju političnih pravic za pripadnike oboroženih sil vedno išče ustrezno razmerje med odvzetimi političnimi svoboščinami in pravicami ter cilji povezanimi z omejitvami. Po mnenju Evropskega sodišča za človekove pravice mora biti omejitev pravno utemeljena, s čemer se doseže transparentnost in predvideva tudi možnost izpodbijanja. Npr. omejevanje članstva v političnih strankah in strankarsko delovanje država lahko opraviči s potrebo po ločevanju vojske in politike, argumenti pa seveda slabijo ko govorimo o lokalni politiki, kjer lokalne oblasti niso vključene o vprašanja niti o vojaškem proračunu niti o drugih temeljnih vprašanjih, ki zadevajo vojaško organizacijo. Za pripadnike rezervne sestave ter vojake na služenju vojaškega roka pa praktično ni argumentiranih razlogov za omejitve političnih svoboščin in pravic.

⁶⁴ Omejevanje opravljanja vojaške službe osebam z radikalnimi stališči in pripadnikom ekstremističnih organizacij je priznana kot veljavna osnova za omejevanje političnih svoboščin v Evropski konvenciji o človekovih pravicah.

⁶⁵ 19. člen »Vsakdo ima pravico do svobode mišljenja in izražanja, v številni pravici, da nihče ne sme biti nadlegovan zaradi svojega mišljenja, in pravico, da lahko vsak išče, sprejema in širi informacije in ideje s kakršnikoli sredstvi in ne glede na

političnih pravicah v 19. in 21. členu⁶⁶; Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic v členih 10 in 11⁶⁷. Prav tako svobodo izražanja in svobodo združevanja navaja tudi Ameriška konvencija o človekovih pravicah v 13., 14., 15. in 16. členu. Omejitev teh pravic pripadnikom oboroženih sil se od države do države v članicah EU razlikuje, cilj omejitve pa je predvsem preprečevanje odkrivanja vojaških skrivnosti⁶⁸. Listina EU predvideva sindikalno svobodo v 12/1. členu ter pravico do kolektivnih pogajanj v 28. členu, omejitve uživanja teh pravic so dovoljene le na podlagi zakonskih utemeljitev. Delovanje vojske si je težko predstavljati brez določenih omejitev v smislu varovanja nekaterih zaupnih vsebin s področja aktivnosti vojaške organizacije. Seveda to ne pomeni, da se pravica do svobode izražanja ustavi pred vrati vojašnic, vendar je linija med sprejemljivim in nesprejemljivim poseganjem v svobodo izražanja dostikrat zelo tanka. Evropsko sodišče za človekove pravice postavlja dokaj jasno ločnico med svobodo izražanja in interesi nacionalne varnosti po varovanju zaupnosti v vojaški organizaciji⁶⁹. Vsaka omejitev ali odvzem pravice do svobode izražanja mora biti natančno utemeljena in sprejeta skozi demokratično proceduro. V posameznih državah obstaja v vojaških organizacijah varuh človekovih pravic, kamor lahko vojaki naslovijo svoje pritožbe v zvezi s kršitvami človekovih pravic v vojaški organizaciji. V ta kontekst spada tudi pravica sodelovanja na demonstracijah. Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin v 11.2. členu določa, da nacionalne države smejo pripadnikom oboroženih sil, policije ter drugim službam državne uprave z zakonom omejiti to pravico.

meje«. 20. člen »1. Vsakdo ima pravico do svobodnega in mirnega zbiranja in združevanja. 2. Nikogar se ne sme prisiliti k članstvu v katerikoli društvu«.

⁶⁶ 19. člen: »1. Nihče ne sme biti nadlegovan zaradi svojih mnenj; 2. Vsakdo ima pravico do svobodnega izražanja; s to pravico je mišljeno svobodno iskanje, sprejemanje in širjenje vsakovrstnih informacij in idej, ne glede na državne meje, v ustni, pisni, tiskani ali umetniški obliki ali na katerikoli drug svobodno izbran način; 3. Uveljavljanje svoboščin iz 2. točke tega člena obsega posebne dolžnosti in posebno odgovornost. Zato sme biti podvrženo določenim omejitvam, ki pa morajo biti izrecno določene z zakonom in potrebne: a) zaradi spoštovanja pravic in ugleda drugih; b) zaradi zaščite nacionalne varnosti ali javnega reda, javnega zdravja ali morale«. 21. člen: »Priznava se pravica do mirnega zbiranja. Glede te pravice so možne le tiste omejitve, ki jih določa zakon in so v demokratični družbi v interesu nacionalne in javne varnosti ter javnega reda ali varstva javnega zdravja ali morale, ali pa varstva pravic in svoboščin drugih«.

⁶⁷ 10. člen »Svoboda izražanja 1. Vsakdo ima pravico do svobode izražanja. Ta pravica obsega svobodo mišljenja ter sprejemanja in sporočanja obvestil in idej brez vmešavanja javne oblasti in ne glede na meje. Ta člen ne preprečuje državam, da zahtevajo dovoljenje za delo radijskih, televizijskih in kinematografskih podjetij; 2. Izvrševanje teh svoboščin vključuje tudi dolžnosti in odgovornosti in je zato lahko podrejeno obličnosti in pogojem, omejitvam ali kaznim, ki jih določa zakon, in ki so nujne v demokratični družbi zaradi varnosti države, njene ozemeljske celovitosti, zaradi javne varnosti, preprečevanja neredov ali kaznivih dejanj, za varovanje zdravja ali morale, za varovanje ugleda ali pravic drugih ljudi, za preprečitev razkritja zaupnih informacij ali za varovanje avtoritete in nepristranskosti sodstvom;« 11. člen »Svoboda zbiranja in združevanja 1. Vsakdo ima pravico do svobode zbiranja in združevanja, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese; 2. Izvrševanje teh pravic je mogoče omejiti samo z zakonom, če je to nujno v demokratični družbi zaradi državne ali javne varnosti, za preprečitev neredov ali kaznivih dejanj, zaradi varovanja zdravja ali morale ali za varovanje pravic in svoboščin drugih ljudi. Ta člen ne preprečuje, da bi pripadnikom oboroženih sil, policije ali državne uprave z zakonom omejili izvrševanje teh pravic«.

⁶⁸ Evropsko sodišče za človekove pravice dopušča državam članicam pri reševanju problematike varovanja tajnih podatkov visoko stopnjo svobode, vendar pa zastopa stališče, da morajo biti vse omejitve pravno utemeljene. Več v sodbah Rekvényi proti Madžarski (ECHR, 20.5.1999, no. 25390/94) ali ena temeljnih sodb s tega področja Engel proti Nizozemski (ECHR 8.6.1976, 5100/71).

⁶⁹ V primeru *Vereinigung demokratischer Soldaten Österreichs and Gubi proti Avstriji* je Evropsko sodišče za človekove pravice zavzelo stališče, da mora biti nacionalni interes v primeru omejevanja pravice do svobode izražanja, jasno pravno utemeljen.

2.2.2.3. Pravica voliti in biti izvoljen⁷⁰

Pravica do glasovanja na volitvah je bistvo demokratične družbe. Omejitve so možne le v primeru, če sledijo legitimnim demokratičnim ciljem, omejitve pa so lahko sorazmerne s temi cilji. Volilna pravica je predvidena v 25. členu mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah, ki navaja, da ima vsak državljan brez diskriminacije in brez nerazumnih omejitev pravico voliti in biti voljen na volitvah, ki dajejo volivcem pravico svobodnega izražanja volje. Članice EU imajo široko diskrecijsko pravico pri določanju načina te pravice za pripadnike oboroženih sil, vendar Listina EU o temeljnih pravicah v 39. in 40. členu opredeljuje pravico voliti in biti voljen tako v Evropski Parlament kot na volitvah v nacionalni državi brez omejitev. Učinkovit demokratični⁷¹ nadzor zahteva ločevanje političnih in vojaških funkcij, kar pomeni tudi da obstajajo določene omejitve pri kandidiranju vojaškega osebja na določene politične funkcije. Seveda pa potreba po demokratičnem nadzoru nad vojsko ne more biti izgovor za omejevanje volilne pravice. V državah, članicah EU obstajajo trije različni pristopi glede sodelovanja pripadnikov oboroženih sil v političnih procesih⁷²: (1) restriktivna politika zagotavlja »nevidne« oborožene sile, ko gre za vprašanja, ki so predmet javne razprave, oborožene sile so strogo ločene od politične in javne razprave⁷³, v nekaterih državah pa jim je omejena tako svoboda izražanja, kot pravica kandidature na volitvah, pravica do svobode združevanja in do svobode izražanja. (2) Umerjena politika je po Nolte (Nolte 2003) oblika prepovedi, s katero se izogniti mnenju, da je vojaška organizacija ali njeni

⁷⁰ Priporočilo Sveta Evrope (Recommendation 1714 (2005)) poziva vse članice, da ponovno proučijo omejitve, ki veljajo za pripadnike oboroženih sil in omejitve odpravijo.

⁷¹ Uveljavljanje volilne pravice pripadnikov SV na misiji v tujini/varuh človekovih pravic.

Tri dni pred dnevom glasovanja na izrednih državnozborskih volitvah je varuh človekovih pravic RS prejel pobudo pripadnikov slovenskega kontingenta v silah KFOR na Kosovu, ki so ga seznanili, da niso mogli glasovati na predčasni državnozborskih volitvah, čeprav naj bi pravočasno in pravilno izpolnili prijavnice. Vojaki so še dodali, da razlogov, zaradi katerih niso mogli glasovati, njihov poveljnik ni v celoti pojasnil. Pripadniki kontingenta zlasti niso bili seznanjeni, zakaj so vse druge slovenske enote s Kosova lahko oddale svoje glasove po pošti.

Varuh človekovih pravic RS je ocenil, da bi bila pobuda lahko utemeljena, vendar zaradi časovne stiske ni posebej preverjal resničnosti navedb pobudnikov, temveč je resničnost navedb pobudnikov predpostavil in neposredno naslovil predlog na Ministrstvo za obrambo RS in Generalštab Slovenske vojske. Naslovnikoma je varuh v prvi vrsti predlagali, da preučita možnosti, da bi vojaki kljub zapletu uveljavili svojo aktivno volilno pravico na volitvah. Če to ne bi bilo možno, je varuh predlagal, da se odgovorni za nastale nepravilnosti vojakom opravičijo zaradi kršitve njihove volilne pravice. MORS je varuhu pojasnil, da glasovanje po pošti ni bilo omogočeno enaintridesetim pripadnikom Slovenske vojske zaradi zapletov pri posredovanju zahtevkov za glasovanje. Razlogi naj bi bili objektivni, saj ta skupina vojakov opravlja naloge izven baze Villaggio Italia. Zaradi opravljanja nalog na različnih lokacijah je prišlo do počasnejše komunikacije in s tem do napake pri pošiljanju zahtevkov za glasovanje s Kosova v Slovenijo. Slovenska vojska je enaintridesetim vojakom zagotovila drugačno možnost glasovanja na državnozborskih volitvah. Svoje glasove so na dan volitev lahko oddali neposredno na diplomatsko-konzularnem predstavništvu v Skopju, kamor jih je s Kosova pripeljala Slovenska vojska. Pobuda je bila utemeljena, čeprav do kršitve volilne pravice slovenskih vojakov (še) ni prišlo. Hitro posredovanje Varuha in ukrepanje MORS, ki je v celoti spoštovalo predlog Varuha, je kršitev volilne pravice enaintridesetim osebam pravočasno preprečilo (Povzeto po poročilu varuh človekovih pravic RS).

⁷² G. Nolte, H. Krieger, "Comparison of European Military Law Systems", str.77.

⁷³ Kraljevina Španija ima glede političnih pravic do pripadnikov oboroženih sil eno najbolj restriktivnih politik v demokratičnih državah, saj je zelo omejena tako svoboda izražanja, kot pravica kandidature na volitvah, pravica do svobode združevanja in do svobode izražanja.

pripadniki namenjena za doseganje določenih političnih ciljev⁷⁴. Cilj takega pristopa je omejevanje delovanja pripadnikov vojaške organizacije v javnem življenju⁷⁵. V nekaterih državah so tudi sprejeti predpisi, da je potrebna odobritev s strani predstojnika organa (ministrska raven) za politično angažiranje pripadnikov oboroženih sil⁷⁶ (3) Cilj najmanj omejevalnih politik in pristopov glede uveljavljanja političnih pravic je spodbuditi sodelovanje pripadnikov oboroženih sil v političnem življenju in demokratičnih procesih v državi s čim manj omejitvami pod pogoji, da uveljavljanje političnih pravic ni v nasprotju z opravljanjem vojaških dolžnosti⁷⁷.

Pristopov seveda ni mogoče predpisati, Evropsko sodišče za človekove pravice proučuje vsak primer v katerem bi lahko politična aktivnost pripadnikov oboroženih sil res postavila pod vprašaj varnost posamezne države, posebej.

Glede uveljavljanja državljskih in političnih pravic za pripadnike oboroženih sil je OVSE v svojem priročniku *Handbook on Human Rights and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel* izdal določena priporočila, ki bi jih nacionalne države lahko spoštovale brez posledic za svoj nacionalni interes: (1) Ukinejo naj se omejitve glede glasovalnih pravic za pripadnike oboroženih sil; (2) Pripadnikom oboroženih sil naj se omogoči včlanjevanje v politične stranke brez omejitev; (3) Sodelovanje v političnih shodih in kandidiranje na politične funkcije se lahko omejuje, če je to predpisano v zakonu, omejitev mora biti sorazmerna s potrebo nacionalno varnostnega interesa ter uporabljana brez diskriminacije; (4) Prav tako naj bodo omejitve povezane z mirnimi protesti ali svobodo govora predpisane z zakonom in sorazmerne s potrebo nacionalno varnostnega interesa ter uporabljane brez diskriminacije.

2.2.2.4. Vojaška združenja in sindikati

Listina EU predvideva sindikalno svobodo v 12/1. členu ter pravico do kolektivnih pogajanj v 28. členu, omejitve uživanja teh pravic so dovoljene le na podlagi zakonskih utemeljitev. Nekaterе države imajo v svoji legislativi predvideno, da se lahko vojaki pridružijo združenjem, ki zastopajo njihove interese. V nekaterih državah pa je ta privilegij definiran kot

⁷⁴ Prepoved sodelovanja pripadnikom oboroženih sil v političnih aktivnostih medtem ko nosijo uniformo (Združeno Kraljestvo, Italija, Belgija)

⁷⁵ V Luksemburgu je sodelovanje na volitvah dovoljeno, v primeru izvolitve pa mora pripadnik zapustiti vojaško službo.

⁷⁶ V RH je naprimer potrebna odobritev ministrske ravni za sodelovanje pripadnikov oboroženih sil v političnih strankah ali kandidiranje na volitvah, na lokalnih volitvah pa v predstavniška telesa ne morejo kandidirati (»Osoba koja obnaša neku od nespojivih dužnosti može se kandidirati za člana predstavničkog tijela jedinice, osim djelatne vojne osobe te službenika i namještenika u Oružanim snagama Republike Hrvatske«...), Zakon o izboru predstavničkih tjela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, „Narodne novine“ št.: 44/05, in dopolnilo „Narodne novine“ št.: 109/07.

⁷⁷ Primer takega pristopa je Nizozemska, ki dovoljuje tudi sodelovanje pripadnikov oboroženih sil v uniformi na demonstracijah.

nasprotje edinstveni naravi vojaške organizacije in njene vloge zaščite državne oz. nacionalne varnosti. Vsekakor je tukaj potrebno razlikovati modele združevanja oz. združenj⁷⁸. Svoboda združevanja je pravica, ki je priznana v vseh najbolj pomembnih dogovorih o spoštovanju človekovih pravic in zajema svobodo vključevanja v združenja znotraj stroke in sindikate. Kolektivne aktivnosti, ki jih organizirajo reprezentanti, lahko zajemajo tudi stavke, javne demonstracije ali javne izjave. Kolektivna telesa lahko igrajo pomembno vlogo pri zastopanju svojih članov, vključno z zaščito človekovih pravic v vojaški organizaciji. Vojaška združenja in sindikati lahko zastopajo tudi interese posameznikov na različnih nivojih zastopanja – od nivoja enote pa navzgor do sodišč in mednarodnih sodišč. Lahko pa sodelujejo ali vodijo tudi pogajanja o kolektivnih pogojih službe. Njihova vloga je lahko tudi pomembna pri reorganizacijah in transformacijah oboroženih sil.

2.2.2.5. Pravica do veroizpovedi v vojaški organizaciji

Povezavo med religijo, vojno, uporabo nasilja in smrtjo je Max Weber opisoval že na prehodu v dvajseto stoletje, ko o potrebi po veri govori pri soočanju s smrtjo nasprotnikov in tovarišev na bojnem polju (Weber 1988, 536-573). Pravica do verske svobode, določena v 10. členu Listine EU in je po vsebini enaka z 9. členom EKČP. Slednja navaja, da ima vsakdo pravico do svobode misli, vesti in veroizpovedi⁷⁹. Svoboda izpovedovanja vere ali prepričanja se sme omejiti samo v primerih, ki jih določa zakon, in če je to nujno v demokratični družbi zaradi javne varnosti, za zaščito javnega reda, zdravja ali morale ali zaradi varstva pravic in svoboščin drugih ljudi (9/2. člen EKČP). Listina EU v 10. členu s podobno vsebino kot EKČP opredeljuje pravico do svobodne veroizpovedi. Koncept veroizpovedi zajema teistična, neteistična in ateistična prepričanja, sodelovanje ali nesodelovanje pri zasebnih ali javnih formalnih verskih obredih posamično ali v skupnosti drugih oseb ter druga verska dejanja ali izraze prepričanja ali oblike osebnega ali skupnega vedenja. Pravo o človekovih pravicah prepozna notranjo (*forum internum*) in zunanjo (*forum externum*) razsežnost verske svobode. V vojaški organizaciji je bolj izražena zunanja razsežnost verske svobode, saj zajema tudi sodelovanje pri javnih formalnih verskih obredih posamično ali v skupnosti drugih oseb, prepoved takega sodelovanja pa lahko pomeni dejanje, ki je pomeni kršitev človekovih pravic. Eden ključnih pokazateljev o pristopu k priznavanju te pravice v vojski je uveljavitev vikariata ali predstavnika posamezne veroizpovedi v vojaški organizaciji. Skoraj v vseh

⁷⁸ Modeli združenj, ki jih najdemo v državah EU so profesionalna častniška, podčastniška združenja, združenja veteranov, sindikati. Obstaja težava, ker za sindikate ni mednarodno sprejete definicije.

⁷⁹ Ta pravica vključuje svobodo spremembe vere ali prepričanja ter svobodo, da človek bodisi sam ali skupaj z drugimi ter zasebno ali javno izraža svojo vero ali prepričanje v bogoslužju, pouku, praksi ali verskih obredih.

državah verski predstavniki sodelujejo pri načrtovanju, politiki in doktrini celostne skrbi vojakov in njihovih družinskih članov. Po priporočilu OVSE bi morale biti vojaške organizacije v državah članicah odprte za vsakogar ne glede na versko pripadnost, s čimer bi zagotovile odpravo vseh oblik latentne diskriminacije.

2.2.2.6. Pravica do svobode in varnosti

Splošna deklaracija o človekovih pravicah v 9. členu navaja, da ne sme nihče biti samovoljno zaprt, pridržan ali izgnan. 5. člen EKČP in temeljnih svoboščin daje vsakomur pravico do prostosti in osebne varnosti⁸⁰. Ta pravica pa se lahko omeji v izrednih razmerah, ki jih določa zakon, ali zaradi ohranitve javnega reda in miru. Obvezno služenje vojaškega roka samo po sebi še ne pomeni odvzema prostosti in kršitev tega člena EKČP. Ta pravica je posebej aktualna za pripadnike vojaške organizacije v primeru, ko imajo nad njimi jurisdikcijo vojaška sodišča. Pridržanja pripadnikov vojaške organizacije so se na podlagi tajnih obrazložitev v nekaterih primerih spremenila v odvzem prostosti, osumljenci in njihovi zagovorniki pa niso imeli dostopa do vsebin obtožbe. Nolte (Nolte 2006, 192) v tem kontekstu opozarja na nesorazmernost dolžine pridržanja oseb v obdobju oboroženih spopadov.

2.2.2.7. Pravica do pravičnega sojenja

Pravica do pravičnega sojenja je neposredno povezana s pravico do svobode in varnosti. Zajeta je v 6. členu EKČP, velja tudi za pripadnike oboroženih sil, zajema pa: (1) načelo nedolžnosti do dokaza krivde; (2) pravico do javnega nepristranskega sojenja v razumnem roku; (3) pravico do seznanitve z vsebino obtožbe, ki ga bremeni; (4) pravico do časa in zagovornika za pripravo obrambe. Evropsko sodišče za človekove pravice pa vključuje še (1) pravico do dostopa do sodnega varstva; (2) pravico do obrambe z molkom⁸¹; (3) pravica do enakega varstva pravic⁸² (Priporočilo Sveta Evrope 2010, 39). Priporočilo 2010 (Priporočilo

⁸⁰ Razen v primerih in v skladu s postopkom, ki je predpisan z zakonom: zakonit pripor, odrejen s sodbo pristojnega sodišča, zakonit odvzem prostosti osebi, ki se ne pokori zakoniti odločbi sodišča, ali zato, da bi zagotovili izpolnitev kakšne z zakonom naložene obveznosti, zakonit odvzem prostosti, ki je potreben zato, da bi osebo privedli pred pristojno sodno oblast ob utemeljenem sumu, da je storila kaznivo dejanje, ali kadar je to utemeljeno nujno zato, da bi preprečili storitev kaznivega dejanja ali beg po storjenem kaznivem dejanju, pridržanje mladoletnika na podlagi zakonite odločbe zaradi vzgojnega nadzorstva ali zakonit odvzem prostosti mladoletniku zato, da bi ga privedli pred pristojno oblast, zakonito pridržanje oseb, da bi preprečili širjenje nalezljivih bolezni, ali duševno bolnih oseb, alkoholikov, narkomanov in potepuhov, zakonit odvzem prostosti osebi z namenom, da bi ji preprečili nedovoljen vstop v državo, ali pripor osebe, proti kateri teče postopek za izgon ali za izročitev.

⁸¹ Pri pravici do molka ne gre zgolj za prepoved uporabe prisile ali zvijače temveč tudi za preprečevanje samoobdolžitve saj se obdolženec morebiti ne zaveda, da mu ni treba izpovedati zoper njega samega.

⁸² *The right to equality of arms* (»enakost orožij«) ali tudi načelo obojestranskega zaslišanja (*audiatur et alter pars*).

Sveta Evrope 2010, 44) poudarja pomen neodvisnih nepristranskih vojaških sodišč, ločenih od linije vodenja in poveljevanja. Vojaški sodniki morajo imeti status, ki zagotavlja neodvisnost in nepristranskost. Splošno načelo javne obravnave mora veljati tudi za postopke pred vojaškimi sodišči (Priporočilo 2010, 44).

2.2.2.8. Pravica do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja

Zasebno življenje v tem primeru vključuje življenjski slog, fizično in psihično integriteto, socialno identiteto, identifikacijo glede na spol, spolno usmerjenost in spolno življenje. Dopisovanje vključuje pošto, telefonsko komuniciranje, elektronsko pošto ali druge oblike prenosa zasebnih informacij. Vsebina informacij je osebna, način prenosa je neuraden, informacije pa so namenjene družinskim članom ali prijateljem (Priporočilo 2010, 45).

Zasebna korespondenca mora biti pripadnikom oboroženih sil v vsakem primeru omogočena, vojaška organizacija pa mora pripadnikom zagotoviti ustrezno ravnovesje med poklicnim in zasebnim življenjem (Nolte 2003, 43). EKČP to pravico opredeljuje v 8. členu⁸³.

Na splošno velja, da je pravica do spoštovanja zasebnega življenja enaka tako vojaški organizaciji, kot v civilnem okolju. V oboroženih silah lahko seveda pride do določenih okoliščin, ko so te pravice do določene stopnje onemogočene. Pravico je mogoče omejiti le, če je to opredeljeno v zakonskih določilih.

Evropsko sodišče za človekove pravice je sprejelo stališče, da glede omejevanje te pravice v imenu nacionalne varnosti ali operativne učinkovitosti, upošteva le omejitve utemeljene s konkretnimi prepričljivimi primeri⁸⁴.

2.2.2.9. Pravica sklepanja zakonske zveze

⁸³ 8. člen EKČP: »Vsakdo ima pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, svojega doma in dopisovanja. Javna oblast se ne sme vmešavati v izvrševanje te pravice, razen če je to določeno z zakonom in nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, javne varnosti ali ekonomske blaginje države, zato, da se prepreči nered ali zločin, da se zavaruje zdravje ali morala ali da se zavarujejo pravice in svoboščine drugih ljudi«.

⁸⁴ Primer Smith in Grady proti Združenemu Kraljestvu št.: 33985/96 and 33986/96 z dne 27.12.1999

Pravico do poroke definira EKČP v 12. členu⁸⁵, nacionalna zakonodaja nekaterih držav članic pa omogoča tudi poroke istospolnih partnerjev. Pravica sklepanja zakonske zveze in pravica ustvarjanja družine je v Listini EU opredeljena v 9. členu.

2.2.2.10. Pravica do pravičnega plačila

Pravica do pravičnega plačila je zagotovljena s 4. členom⁸⁶ Evropske socialne listine. Sledi cilju zagotoviti delavcem dostojen življenjski standard⁸⁷. Skladno s 23. členom Evropske socialne listine v povezavi z 12. členom pa imajo vsi pripadniki oboroženih sil, ki so dosegli določeno starost, pravico do pokojnine, ki jim omogoča dostojno življenje. Listina EU o temeljnih pravica to pravico obravnava v 31. členu.

2.2.2.11. Pravice iz naslova enakosti

20. člen Listine EU sporoča, da smo pred zakonom vsi enaki. Direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost (Direktiva 2000/43) poudarja enakost ne glede na raso ali narodnost in ostro zavrača ideje o rasizmu, ksenofobiji in antisemitizmu. V nadaljevanju Listina EU prepoveduje vsakršno diskriminacijo⁸⁸, poudarja spoštovanje raznolikosti in načelo enakosti moških in žensk. Dokumneti o človekovih pravicah ter teoretiki (Nolte 2003, Moskos 1996, Battistelli 2003, Daugherty) enakosti manjšinskih skupin v družbi in v vojaški organizaciji posvečajo posebno pozornost. Oborožene sile za nediskriminatorno ravnanje s skupinami uporabljajo dva pristopa (1) asimilacijski, ki se nagiba k zmanjševanju razlik med različnimi skupinami v vojaški organizaciji na način, da se najde skupni imenovalac v nacionalni identiteti. Takšna oblika lahko uspešno blaži trenja med različnimi skupinami, lahko pa oslabi vezi pripadnikov vojaške organizacije do skupne zgodovine in vrednot. Vzgoja, izobraževanja in usposabljanja so najpomembnejši elementi asimilacijskega pristopa. (2) Multikulturalni pristop podpira raznolikost⁸⁹ in spoštuje lastno identiteto manjšinskih skupin. V oboroženih silah se pogosto

⁸⁵ »Moški in ženske, zrela za zakon, imajo pravico skleniti zakonsko zvezo in ustanoviti družino v skladu z domačimi zakoni, ki urejajo uveljavljanje te pravice«.

⁸⁶ 4. člen: »Vsi delavci imajo pravico do pravičnega plačila, ki njim in njihovim družinam zagotavlja dostojen življenjski standard«.

⁸⁷ Po priporočilu Evropskega odbora za socialne pravice se šteje za dostojno vsaj 50% povprečne plače.

⁸⁸ Gre za vsako diskriminacijo na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnosti manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti.

⁸⁹ Belgija in Kanada spodbujata dvojezično vojaško strukturo, da lahko vsak vojak sliši povelja v svojem jeziku.

sprejemajo aktivnosti za zmanjševanje diskriminacije⁹⁰, ki zajema ukrepe za doseganje rasne enakosti, vključno z zapolnitvijo kvote za zaposlovanje etničnih manjšin, odpravo ovir za zaposlovanje etničnih manjšin, povečanje števila višjih častnikov iz etničnih manjšin in odprava diskriminacije do ostalih manjšinskih skupin (Priročnik OVSE 2008, 102).

2.2.2.12. Pravice žensk v vojaški organizaciji

Pri udeležbi žensk v oboroženih silah gre za vprašanje ene osnovnih človekovih pravic⁹¹, sodelovanje v nacionalni obrambi in oboroženih silah pa je del pravic, ki se nanašajo na vlogo državljana. Gre za vprašanje pozitivnega sprejemanja in integracije žensk⁹² v oborožene sile, kot tradicionalno izrazito moško sredino. Prehod na profesionalne⁹³ oborožene sile, sprememba kulturnih vrednot⁹⁴ in povečanje nebojnih nalog⁹⁵ vojaške organizacije so vplivali na porast žensk v vojaški organizaciji. Z druge strani pa vojaške operacije za zagotavljanje miru in varnosti po svetu zahtevajo raznolikost kvalifikacij in virov, ženske pa dopolnjujejo sposobnosti moških v vojaški organizaciji in povečujejo operativno učinkovitost. Usposabljanja z usmerjevalnimi vsebinami, hitre sankcije, kratke pritožbene poti in postopki ter koncept politike ničelne tolerance bistveno prispevajo k zmanjševanju diskriminacije žensk v OS.

2.2.2.13. Istospolna usmerjenost in vojaška organizacija

Glavna argumenta, ki sta istospolno usmerjenim, preprečevala vstop v oborožene sile, sta bila: (1) istospolna usmerjenost je motnja osebnosti; (2) istospolna usmerjenost predstavlja grožnjo operativni učinkovitosti oboroženih sil (Priročnik OVSE 2008, 130). Dandeker (2003 v Callagan in Kernic 2003, 226) navaja, da je obravnava istospolna usmerjenosti v vojaški organizaciji konflikt socialnega in funkcionalnega imperativa.

⁹⁰ V Združenem Kraljestvu leta 1998 sklenili sporazum o partnerstvu med Ministrstvom za obrambo in Komisijo za rasno enakost (CRE) s ciljem povečanja rasne enakosti v oboroženih silah (Priročnik OVSE 2008, str. 107)

⁹¹ EKČP v 14. členu prepoveduje diskriminacijo glede na spol. Listina EU govori o enakosti žensk v 23. členu: »Enakost žensk in moških se mora zagotoviti na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom za delo«.

⁹² V letu 2006 je bila opravljena raziskava nezaželenega spolnega obnašanja v OS Združenega Kraljestva, ki je pokazala, da je bilo kar 85% žensk, pripadnic oboroženih sil bilo izpostavljenih vsaj eni izmed oblik (pripovedovanje šal in zgodb s spoln vsebino, uporaba spolnih izrazov, uporaba eksplicitno spolnega materiala, uporaba gest ali spolne govorice telesa) nezaželenega spolnega obnašanja (povzeto po Rutherford, Schneider in Walmsley 2006, *Quantitative & qualitative research into sexual harassment in the armed forces*)

⁹³ Vojaška obveznost je običajno predpisana za moški del populacije

⁹⁴ Proces sprejemanja »drugačne« vlogе ženske traja že več kot stoletje. Emancipacija je prispevala k večji udeležbi žensk v poklicih nasploh, posledično tudi v oboroženih silah.

⁹⁵ Sprejem novih nalog, informatizacija in birokratizacija so povečali število delovnih mest v upravnih, logističnih, zdravstvenih in drugih sektorjih oboroženih sil.

Dekriminalizacija istospolne usmerjenosti ter spoznanje, da istospolna usmerjenost ni bolezen⁹⁶ je v mnogih državah⁹⁷ prispevala k priznavanju enakega obsega pravic, kakor tudi uvedbo posebnih prepovedi o diskriminaciji istospolno usmerjenih v nacionalnih in mednarodnih predpisih⁹⁸. S tem je bil tudi umaknjen prvi argument prepovedi zaposlovanja javno deklariranih istospolno usmerjenih v vojski. Glede drugega argumenta⁹⁹ pa iz držav, ki so ukinile prepoved prisotnosti istospolno usmerjenih, ni poročil, da prisotnost istospolno usmerjenih negativno vpliva pripravljenost in učinkovitost.

V več primerih so države EU umaknile prepovedi in omejitve za istospolno usmerjene šele po uvedbi evropske protidiskriminatorne zakonodaje (Segal 2003, v Callagan in Kernic 2003, 217). Države se pogosto srečujejo s težavami, kako *de iure* o nediskriminaciji implementirati v *de facto* prakso enakih možnosti.

2.2.2.14. Mladoletniki in oborožene sile

Kot mladoletne osebe razumemo v tem kontekstu tiste osebe, ki so mlajše od 18 let. Evropska socialna listina predvideva 'posebne pogoji dela za osebe med petnajstim in osemnajstim letom starosti' (Evropska socialna listina, Poglavje zaposlitev). Izbirni protokol h Konvenciji o otrokovih pravicah postavlja minimalno starost za sodelovanje v oboroženih spopadih in sicer 18 let¹⁰⁰, predvideva pa tudi minimalno starost za rekrutiranje¹⁰¹. Izbirni protokol predvideva tudi dvig¹⁰² spodnje starostne meje¹⁰³ za prostovoljni vstop v oborožene sile. Za države pogodbenice, ki pa dopuščajo prostovoljni vstop v nacionalne oborožene sile pri starosti nižji od 18 let pa je predvideno, da s posebnimi ukrepi zagotovijo: (1) da je vstop v oborožene sile resnično prostovoljen, (2) da mladoletniki vstopajo celovito obveščeni o dolžnostih, ki jih ta služba vključuje, (3) da te osebe predložijo zanesljiv dokaz o starosti pred sprejemom v vojaško službo. Največja težava je ugotavljanje »resnične prostovoljno izražene volje« za vstop v oborožene sile pri mladoletnikih¹⁰⁴.

⁹⁶ Istospolna usmerjenost je bila opredeljena kot psihična motnja do leta 1972 (združenje Ameriških psihiatrov je leta 1973 objavilo Izjavo o stališču do homoseksualnosti, kjer ugotavlja, da istospolna usmerjenost ni psihološka motnja - *American Journal of Psychiatry*, 1973, str. 497).

⁹⁷ Med državami EU Grčija ne dovoljuje vstopa istospolno usmerjenim (Povelje predsednika iz leta 2002 – vsem z motnjo seksualne identitete se prepoveduje služenje v oboroženih silah (Priročnik OVSE 2008, 134).

⁹⁸ 26. člen Mednarodnega pakta o državljskih in političnih pravicah, 14. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah, 21. člen Listine EU o temeljnih pravicah.

⁹⁹ »Prisotnost istospolno usmerjenih slabo vpliva na bojno pripravljenost in učinkovitost, slabša kohezivnost in bojno moralo«

¹⁰⁰ Izbirni protokol v prvem členu navaja: »Države pogodbenice sprejmejo vse možne ukrepe, da zagotovijo, da pripadniki njihovih oboroženih sil, ki še niso dopolnili 18 let, neposredno ne sodelujejo v sovražnostih«.

¹⁰¹ Države pogodbenice zagotavljajo, da osebe, ki še niso dopolnile 18 let, niso obvezno rekrutirane v njihove oborožene sile.

¹⁰² 38. člen Konvencije o otrokovih pravicah določa spodnjo starostno stopnjo za vstop v oborožene sile 15 let.

¹⁰³ Po Izbirnem protokolu je spodnja starostna meja 18 let.

¹⁰⁴ Težko je namreč potegniti ločnico med prostovoljnim vstopom v oborožene sile in med blagimi oblikami pritiska kot so ekonomski faktorji, kulturni dejavniki, politika aktivnega zaposlovanja in spodbude vrstnikov ali sorodnikov.

2.2.2.15. Pravice iz naslova delovnih pogojev v vojaški organizaciji

OVSE je delovne pogoje identificiral kot eno možnih konfliktnih vsebin med vojakom in matično organizacijo. Pravica iz naslova uživanja ugodnih delovnih razmer izhaja iz področja socialnih in ekonomskih pravic, gre pa za področje pozitivnih pravic, ki obvezujejo države, da z različnimi merami in programi spodbujajo implementacijo in realizacijo. Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah (OZN) govori o pravicah do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev v 7. členu¹⁰⁵. Evropska socialna listina zagovarja 'pravične pogoje dela v zvezi s plačilom in delovnim časom'¹⁰⁶. Pripadniki vojaške organizacije se tudi v mirnodobnih pogojih dela srečujejo z vsakdanjim stresom v zvezi z rokovanjem s kompleksnimi oborožitvenimi sistemi, pripravam za delovanje na območju operacij, urjenjem, kjer so izpostavljeni različnim fizičnim agensom¹⁰⁷, podaljšanemu delovnemu času. Pri zagotavljanju ugodnih delovnih razmer v vojaški organizaciji gre za delovne pogoje v miru, mednarodne operacije in misije ter delovni pogoji v posebnih razmerah tukaj niso zajeti. V Listini EU o temeljnih pravicah je EU postavila zahtevo po pravičnih pogojih dela¹⁰⁸, izpostavlja se tudi pravica do omejenega (31. člen) delovnega časa, ki je v nasprotju z Moskosovim (1988) institucionalnim konceptom stalne razpoložljivosti. Minimalne standarde ugodnih delovnih pogojev je EU zajela v direktivah 89/391¹⁰⁹, 89/655¹¹⁰ ter številnih drugih¹¹¹. Politike držav EU glede pravic iz naslova delovnih pogojev so precej pisane:

¹⁰⁵ »Države pogodbenice tega Pakta priznavajo vsakomur pravico do pravičnih in ugodnih delovnih pogojev, ki zlasti zagotavljajo: (1) nagrado, s katero sta vsem delavcem zagotovljena vsaj: pravičen zaslužek in enako plačilo za delo enake vrednosti brez kakršnegakoli razločka; zlasti mora biti ženskam zajamčeno, da njihovi delovni pogoji niso težji od pogojev, ki so jih deležni moški in da prejemaajo za enako delo enako plačilo kot moški; človeka vredno življenje zanje in za njihove družine v skladu z določbami tega Pakta;(2) zdrave in varne delovne pogoje; (3) za vse enako možnost napredovanja pri delu v ustrezno višjo kategorijo, upoštevajoč pri tem le delovno dobo in sposobnosti; (4) počitek, prosti čas, ustrezno omejitev delovnega časa in periodičen plačan dopust ter nadomestilo za praznične dni.«

¹⁰⁶ Poglavlje zaposlitev.

¹⁰⁷ Gre za hrup, vlago, mraz, vročino (številne direktive EU).

¹⁰⁸ »Vsak delavec ima pravico do zdravih in varnih delovnih pogojev ter delovnih pogojev, ki spoštujejo njegovo dostojanstvo. Vsak delavec ima pravico do omejenega delovnega časa, dnevnega in tedenskega počitka ter plačanega letnega dopusta.«

¹⁰⁹ Direktiva govori o odgovornosti delodajalca, da sprejme ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zaščito zdravja delavcev, vključno s preprečevanjem poklicnih tveganj, zagotavljanjem obveščanja in usposabljanja ter zagotavljanjem potrebne organizacije in sredstev.

¹¹⁰ Direktiva govori o načinih uvajanja ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu.

¹¹¹ Direktiva Evropskega Parlamenta in Sveta 2004/37/ES z dne 29. aprila 2004 o varovanju delavcev pred nevarnostmi zaradi izpostavljenosti rakotvornim ali mutagenim snovem pri delu; Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2000/54/ES z dne 18. septembra 2000 o varovanju delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti biološkim dejavnikom pri delu; Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2009/148/ES z dne 30. novembra 2009 o varstvu delavcev pred tveganji zaradi izpostavljenosti azbestu pri delu; Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 1999/92/ES z dne 16. decembra 1999 o minimalnih zahtevah za izboljšanje varnosti in varstva zdravja delavcev, ki so lahko ogroženi zaradi eksplozivnega ozračja; Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2002/44/ES z dne 25. junija 2002 o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah glede izpostavljenosti delavcev tveganjem iz fizikalnih dejavnikov (vibracij); Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2003/10/ES z dne 6. februarja 2003 o minimalnih zahtevah za varnost in zdravje v zvezi z izpostavljenostjo delavcev fizikalnim dejavnikom (hrup); Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta 2004/40/ES z dne 29. aprila 2004 o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah v zvezi z izpostavljenostjo delavcev tveganjem, ki nastajajo zaradi fizikalnih dejavnikov (elektromagnetnih sevanj); Direktiva Sveta 90/269/EGS z dne 29. maja 1990 o minimalnih zdravstvenih in varnostnih zahtevah za ročno premeščanje bremen, kadar za delavce obstaja predvsem nevarnost poškodbe hrbta; Direktiva Sveta 90/270/EGS z dne 29. maja 1990 o minimalnih varnostnih in zdravstvenih zahtevah za delo s slikovnimi zasloni; Direktiva Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo.

(1) Tedenska delovna obveznost traja za pripadnike oboroženih sil med 36 in 50 ur tedensko (Nolte 2003). Glede delovnega časa uporabljajo države dva različna pristopa (a) pristop, ki se uporablja tudi za ostale civilne poklice. Nadomestilo za ure opravljene preko polnega delovnega časa se izplačajo ali kompenzirajo (Belgija, Danska, Italija), (b) V nekaterih državah (Francija) pa organizacija delovnega časa v vojski temelji na načelu stalne razpoložljivosti vojakov¹¹² (Priročnik OVSE 2008, 178).

(2) Politika izplačevanja plač in nagrajevanja vojakov se med državami EU spet zelo razlikuje: v nekaterih državah so plače pripadnikov vojaške organizacije rezultat kolektivnih pogajanj¹¹³ med ministrstvom za obrambo ali vlado in sindikati, v drugih o višini plač odloča parlament in vlada.

(3) Zdravstvena zaščita¹¹⁴ je v državah članicah EU urejena na dva načina: (a) države s posebnim vojaškim zdravstvenim sistemom, ki pokriva celoten spekter bolezenskih stanj; (b) države, v katerih je zdravstvena zaščita za pripadnike vojaške organizacije zagotovljena v civilnih zdravstvenih ustanovah (Priročnik OVSE 2008, 181).

(4) Varnost pri delu je v vsaki državi članici obravnavana v okviru nacionalne zakonodaje. Oborožene sile morajo svojim pripadnikom praviloma zagotoviti isti nivo varnosti pri delu, kot velja za ostale delavce, ki delajo v javnem ali privatnem sektorju.

(5) Družinsko življenje¹¹⁵ je posebna pravica, ki je konkretizirana v priporočilu Sveta Evrope 2010 (5), v ospredje pa je postavljen pomen pravega ravnotežja med privatnim družinskim ter vojaškim življenjem kot garancija uspešnosti izvedbe nalog vojaške organizacije.

Omejitve glede uživanja pravic iz naslova delovnih pogojev bi, po priporočilih v mednarodnih dokumentih, morale za pripadnike vojaške organizacije biti minimalne, podprte v nacionalni zakonodaji in utemeljene. Delovni pogoji namreč niso le vprašanje predpisov ampak tudi implementacije v uporabo. Predstavniki pripadnikov oboroženih sil bi morali biti vključeni v procese odločanja o vprašanih delovnih pogojev, plač delovnega časa, varnosti pri delu in vzpostavljanju ravnotežja med družinskim in profesionalnim življenjem.

V primerih nesoglasij glede delovnih pogojev bi morali pripadniki vojaške organizacije imeti možnost do neodvisnih rabsodnikov (ombudsman, komisar).

¹¹² Kot kompenzacijo za stalno razpoložljivost pripada vojakom 60 dni letnega dopusta, ki se v primeru neizrabe izplača.

¹¹³ Danska, Finska, Švedska.

¹¹⁴ Priporočilo Sveta Evrope v členu Q opredeljuje zdravstveno oskrbo vojakov kot pravico zaradi večje izpostavljenosti nezdravemu okolju.

¹¹⁵ Pravica porodniške odsotnosti za očete in mame, vrtec za otroke vojakov v okviru vojske (baze), program pomoči družinam, ko so pripadniki na delu izven države, programi za zmanjšanje posttravmatske stresne motnje (PTSD), programi celostne oskrbe (gre tudi za morebitno finančno pomoč), organizirana letovanja.

2.2.2.16. Veterani vojn in njihove pravice

Ena pomembnejših značilnosti civilno - vojaških odnosov je na kakšen način država opazi prispevek pripadnikov vojske, in na kakšen način pomaga njim in njihovim družinam, ko zapustijo vojaško organizacijo. Nekatere države EU¹¹⁶ imajo zelo širok pristop pri definiciji veteranov; to so vse osebe, ki so bili angažirani v oboroženih silah, ne glede na to ali so bili razporejeni na bojna območja. V drugo skupino sodijo države¹¹⁷, ki veterane definirajo kot bivše pripadnike vojske, ki so sodelovali v vojni ali njim podobnim okoliščinam (Priročnik OVSE 2008, 188).

2.2.2.17. Temeljne pravice in sodelovanje v mednarodnih operacijah in misijah

Naloge oboroženih sil se v mednarodnih operacijah in misijah precej razlikujejo od sicer tradicionalnih nalog bojevanja ali obrambe lastne države. Zaščita človekovih pravic pri delovanju vojaške organizacije na mednarodnih operacijah in misijah (MOM) ni le eden stranskih produktov misije ampak je njen glavni. Običajna praksa v MOM je, da vojaki v času sodelovanja v MOM spadajo pod jurisdikcijo nacionalne države, kar pomeni, da veljajo isti pravne norme, kot v matični državi (Nolte 2003, 225), kar pa seveda s sabo prinaša določene težave¹¹⁸. Ideja o poenotenju pravnega sistema za vse pripadnike v MOM, ne glede na to s katere države prihajajo, s ciljem povečanja učinkovitost in homogenosti kontigentov, niso nove (Nolte 2003, 226). Prav tako kot zagotavljanje učinkovitosti v MOM, se v večnacionalnih kontingentih pojavlja tudi vprašanje zagotavljanja pravic pripadnikov oboroženih sil. Pravni položaj vojakov v multinacionalnih kontingentih, njihove pravice in pravno odgovornost običajno ureja dokument *Model Status of force Agreement*¹¹⁹, ki določa, da imajo pripadniki nacionalnih kontigentov pravice in imuniteto določeno s sporazumom in so pod izključno jurisdikcijo države pošiljateljice.

2.2.3. Zaščita temeljnih pravic in svoboščin v vojaški organizaciji

2.2.3.1. Usposabljanja o človekovih pravicah

¹¹⁶ Združeno Kraljestvo priznava status veteranstva vsem, ki so bili v OS angažirani več kot en dan, iste pravice pa imajo tudi tisti, ki jih veterani vzdržujejo. To zajema približno 16% vse populacije v ZK.

¹¹⁷ Kot na primer Nizozemska.

¹¹⁸ Različna pravna podlaga za delovni čas, linijo poveljevanja, prosti čas, disciplinske postopke.

¹¹⁹ Kot primer: *Model Status-of-Forces Agreement for Peace-keeping Operations*, UN Doc. A/45/594 (1990) ali *Model Agreement on the status of the European Union-led forces between the European Union and a Host State*, Council of the European Union 11894/07.

Usposabljanja s področja človekovih pravic so neke vrste 'preventiva' in imajo v vojaški organizaciji dvojni pomen: (1) na osnovni ravni usposabljanje s področja človekovih pravic pomeni spoštovanje teh pravic tako zunaj kot znotraj vojaške organizacije; (2) pripadniki vojaške organizacije se bolj zavedajo pomena spoštovanja človekovih pravic, ko so izpostavljeni posebnim pogojem vojaškega življenja na misijah ali drugih vojaških aktivnostih (Pruefert v Callagan in Kernic 2003, 354-355).

V razvitih demokracijah je usposabljanje s področja človekovih pravic sredstvo za krepitev demokratičnih vrednot pripadnikov oboroženih sil o vlogi in etiki vojaške službe, kar je izredno pomembno za spreminjajoče se varnostno kolje v katerem delujejo današnji pripadniki vojaške organizacije zlasti v okviru mirovnih in multilateralnih sil. OVSE je glede usposabljanja s področja človekovih pravic podal nekaj priporočil: (1) Izobraževanje s temi vsebinami bi moralo biti zajeto začetnem tečaju vojakov; (2) Usposabljanja človekovih pravicah za višji nivo bi morala biti zajeta tudi v tečaje za častnike posebej s ciljem preprečevanja kršitev s področja človekovih pravic; (3) Vojaška organizacija bi morala zaposlovati tudi civilne strokovnjake s področja človekovih pravic; (4) V vojaških kodeksih bi morale biti vsebine o človekovih pravicah; (5) Človekove pravice morajo imeti tako pri kadrovanju, kot pri delu vojakov velik pomen; (6) Potrebno bi bilo vzpostaviti centre odličnosti za spodbujanje zavesti o človekovih pravicah v vojaški organizaciji.

2.2.3.2. Kodeksi profesionalne etike v vojski

Vloga politične elite v demokratični državi je, da institucionalizira spoštovanje človekovih pravic v vojaški organizaciji, vloga vojske pa je, da spoštovanje človekovih pravic implementira v praksi. Klub ustavnim in drugim nacionalnim pravnim normam, igrajo na področju človekovih pravic pomembno vlogo tudi kodeksi profesionalne etike v vojaški organizaciji in predstavljajo konsistentno politiko države pri spoštovanju človekovih pravic v vojski, s čimer se doseže splošno sprejemanje spoštovanja človekovih pravic v praksi¹²⁰. Kodeksi profesionalne etike praviloma vsebujejo poglavja o spoštovanju človekovih pravic, poudarjajo enakost, tolerantnost, nevtralnost in prevladujoče vrednote vojaške organizacije.

2.2.3.3. Odgovornost poveljnikov glede spoštovanja človekovih pravic v vojaški organizaciji

¹²⁰ Povojna rekonstrukcija nemških oboroženih sil je uvedla enega najbolj znanih konceptov profesionalne etike - *Innere Führung*. Koncept vsebuje smernice za notranjo organizacijo vojaške organizacije na eni strani ter integraciji oboroženih sil v civilno družbo na drugi strani kar prispeva k zmanjševanju napetosti pri spoštovanju človekovih pravic v vojski.

Vojaška organizacija je družbi odgovorna tako glede porabe proračunskih sredstev, delovanja, kot spoštovanja ustave in podrejenih pravnih aktov. Tukaj gre tudi za široko področje spoštovanja človekovih pravic. Vloga poveljujočih je, da poskrbijo, da so nacionalni in nadnacionalni predpisi o človekovih pravicah dostopni vsem pripadnikom vojaške organizacije, da poskrbijo za izvajanje usposabljanj, da spoštujejo predpise in da v kolektivu soustvarjajo klimo kohezivnosti, medsebojnega zaupanja in spoštovanja.

Pri tem je pomembna tudi učinkovita linija vodenja in poveljevanja, ki odgovornost za usposabljanja in spoštovanja človekovih pravic prenese na nižji nivo (Pruefert v Callagan in Kernic 2003, 355). Naloga poveljnikov je, da poskrbijo za izobraževanje, varno delovno okolje ter splošno operativno sposobnost svojih podrejenih. Poseben pomen pa ima spoštovanje človekovih pravic v času delovanja (vojna, delovanje v mirovnih operacijah in misijah, posebej v operacijah za vsiljevanje miru) glede spoštovanja človekovih pravic in ohranjanja discipline¹²¹. Poveljniki imajo zakonsko in moralno dolžnost preprečevanje protipravnega ravnanja, ki bi ga lahko povzročili njihovi podrejeni.

Dolžnosti poveljnikov bi bile v okviru zagotavljanja spoštovanja človekovih pravic podrejenih naslednje: (1) zagotoviti usposabljanja po vsebinah človekovih pravic; (2) podrejenim zagotoviti dostop do predpisov, ki urejajo to področje; (3) zagotoviti, da so povelja izdana skladno z zakonom; (4) zagotoviti, da je delovno okolje prijetno, brez diskriminacije ali zastraševanja; (5) preprečiti nezakonita ravnanja svojih podrejenih; (6) zagotoviti način vodenja, ki bo temeljil na obojestranskem spoštovanju, ne na kaznovanju.

2.2.3.4. Individualna odgovornost

Skozi predpise in proces usposabljanja prenesejo nadrejeni odgovornost spoštovanja človekovih pravic na podrejene, moralna in pravna dolžnost podrejenih pa je, da spoštujejo zapovedi nadrejenih. Za protipravno izdane zapovedi običajno obstajajo v državah EU mehanizmi, da jih ni treba izvršiti¹²².

2.2.3.5. Institucija varuh človekovih pravic za vprašanja človekovih pravic v oboroženih silah

¹²¹ Doktrina poveljniške odgovornosti namreč govori, da so poveljujoči odgovorni za dejanja svojih podrejenih, če so vedeli ali bi morali vedeti za njihova dejanja (Haška konvencija 1907).

¹²² Eden od pristopov na tem področju je izvrševanje le zakonitih zapovedi (Belgija, Združeno Kraljestvo), čeprav Nolte obravnava tudi možnost obvezujoče zapovedi ne glede na zakonitost (Nolte 2003, 93).

Institucija varuh človekovih pravic v oboroženih silah (v nadaljevanju Varuh) igra pomembno vlogo pri prizadevanjih, da vojaška organizacija deluje skladno z vladavino prava in spoštovanjem človekovih pravic tako pripadnikov vojaške, kot tudi drugih oseb v interakciji z njimi. Njegov neodvisni nadzor krepi zaupanje v vojaško organizacijo s tem, da vzpostavlja večjo transparentnost administrativnih postopkov, ne ogroža pa avtoritete linije vodenja in poveljevanja. Kot neodvisno telo prispeva Varuh k vzpostavitvi demokratičnega civilnega nadzora nad vojaško organizacijo. Institucije Varuh so nastale kot produkt naporov ponovne vzpostavitve urejenih civilno vojaških odnosov po drugi svetovni vojni. Norveška (1952) in Nemčija (1959) sta z vzpostavitvijo institucije vojaškega Varuha želeli doseči legalizacijo neodvisnega telesa za spodbujanje demokratičnega nadzora nad oboroženimi silami ter spremljanje vedenja oboroženih sil. Podoben proces je potekal tudi v poskomunističnih državah po koncu hladne vojne (Romunija 1997, Poljska 1987), ki so v okviru demokratične konsolidacije vzpostavile institucije Varuha¹²³. V drugi skupini držav se je pojavila potreba po vzpostavitvi institucije zaradi težav nakopičenih znotraj oboroženih sil¹²⁴. V Belgiji in Irski¹²⁵ so z institucijo varuha želeli izboljšati obstoječ *ad hoc* sistem za obravnavo pritožb (Born, Wills, Buckland 2011, 4-15). Osrednja vloga vseh institucij varuha je obravnavo pritožb, ki jih lahko vložijo pripadniki oboroženih sil, bivši pripadniki oboroženih sil in njihovi družinski člani, institucija Varuha pa lahko na podlagi pritožb sproži tudi neodvisno preiskavo. Druga najpogostejša funkcija institucije je oblikovanje priporočil za vojaško organizacijo ali podajanje priporočil v obliki osnutka zakona. Tretja funkcija je spremljanje stanja na področju človekovih pravic v vojaški organizaciji. Pomembna vloga pa Varuh igra tudi kot mediator med vojaško organizacijo in vojaki. Najpogostejša vsebina pritožb so slabi delovni pogoji, trpinčenje na delovnem mestu, delovne pogodbe, odsotnosti z dela, pokojnine ter zdravstvene težave zaradi opravljanja službe. Večina pritožb se nanaša na delo v normalnih delovnih pogojih znotraj države¹²⁶. Kriteriji za merjenje učinkovitosti institucije varuha so (1) razpoložljivost vključno z dejavniki kot so bližina in prepoznavnost, (2) strokovnost (vključno s specializacijo za vojaško področje in dostopom do informacij), (3) institucionalna¹²⁷ in operativna¹²⁸ neodvisnost¹²⁹ in avtonomnost pri obveščanju¹³⁰ (vključno z

¹²³ V primeru Romunije in Poljske gre za parlamentarnega varuha, ki je pristojen tudi za javni sektor.

¹²⁴ Smrt dveh nabornikov in splošno nezadovoljstvo v oboroženih silah Združenega Kraljestva so bili vzroki za institucionalno reševanje težav preko komisarja za pritožbe.

¹²⁵ Na Irskem ni bilo dovolj zaupanja v sistem reševanja pritožb.

¹²⁶ 10% pritožb v Sloveniji, Avstriji in na Norveškem so podali vojaki za delo zunaj države.

¹²⁷ Pod institucionalno neodvisnostjo razumemo v tem primeru neodvisnost od drugih institucij, zlasti od tistih, ki jih nadzoruje (Reif 2004, 15).

¹²⁸ Operativna ali funkcionalna neodvisnost pa pomeni sposobnost institucije, da se neodvisno od drugih institucij in akterjev odloča o prioritetah svojega delovanja in sproži neodvisno preiskavo (Reif 2004, 3).

možnostjo začeti neodvisno preiskavo brez vmešavanja, neoviran dostop do resursov ter obveščanje javnosti). Varuh nudi osnovno zaščito posameznikom v zvezi s kršitvijo njihovih pravic. Države EU imajo nekaj različnih pristopov glede funkcije Varuha v vojaški organizaciji: (1) države brez institucije vojaškega Varuha (Slovaška, Španija); (2) Države, kjer je vojaški Varuh integriran v sami vojaški organizaciji kot glavni inšpektor (Nizozemska, Belgija¹³¹). Prednosti takšne rešitve so strokovno poznavanje vojaškega življenja, slabost pa je pomanjkanje avtonomnosti, saj so integrirani v linijo vodenja in poveljevanja, kar predstavlja določeno vprašanje legitimnosti pritožbenega mehanizma; (3) Države, med pristojnosti ombudsmana za civilna vprašanja sodijo tudi kršitve v vojaški organizaciji¹³² (Švedska, Danska, Poljska); (4) Države, ki imajo neodvisnega vojaškega Varuha (Finska, Portugalska, Nemčija¹³³, Irska, Norveška¹³⁴) (Priročnik OVSE 2008, 231). Posebno obliko varovanja pravic je v avstrijski vojski, kjer ima parlamentarna komisija pristojnosti reševanja pritožb pripadnikov avstrijskih oboroženih sil.

¹²⁹ V Nemčiji lahko, skladno s predpisi, *Bundestagov* Odbor za obrambo ustavi preiskavo komisarja za oborožene sile, na Nizozemskem lahko minister za obrambo ustavi preiskavo, ki jo izvaja institucija varuh, v Belgiji pravosodni sistem. V praksi se to še ni zgodilo (Born, Wills, Buckland 2011, 10).

¹³⁰ Avtor opozarja na ustrezno razmerje med tajnostjo in pravico javnosti do dostopa do informacij (Born, Wills, Buckland 2011, 11).

¹³¹ Belgijski sindikati so zaradi velike odvisnosti mehanizma glavnega inšpektorja od linije poveljevanja za reševanje pritožb zahtevali ustanovitev neodvisne mediacijske skupine.

¹³² Na podoben način je zastopanje urejeno tudi v Sloveniji.

¹³³ Varuha imenuje nemški Zvezni parlament *Bundestag* in je njemu tudi odgovoren.

¹³⁴ Parlamentarni varuh človekovih pravic Oboroženih sil Norveške je bil vzpostavljen že 1952, kot prvi vojaški varuh človekovih pravic in predstavlja delovno telo Norveškega parlamenta.

3. SINDIKATI, EKONOMSKA DEMOKRACIJA

Delavska gibanja imajo v angloameriškem diskurzu precej ožji pomen kot drugje po Evropi in se nanaša predvsem na sindikalna gibanja in sindikalne aktivnosti. Evropski kontekst pa zajema tudi akterje, ki na druge načine predstavljajo interese delavcev, vključno s političnimi strankami, sindikati, dobrodelnimi organizacijami ter verskimi organizacijami (Kaufman 2004, 34-35). Tarrow (1998, 3-4) v delavskih gibanjih vidi kolektivne izzive za ljudi s skupnim imenovalcem solidarnosti in nasprotovanju elitam. Iste značilnosti, s poudarkom na solidarnosti, pa imajo tudi sindikati. Po Stanojeviću (1996, 31) so gibanjem podobni vrednostno racionalni sindikati, usmerjeni k ideološkim ciljem, torej ideološko lahko pa tudi politično motivirani. Takšni sindikati za razliko od ciljno racionalnih, zadovoljujejo predvsem konfliktni karakter, so usmerjeni k večjim družbenim akcijam in so gonilo delavskih gibanj. Tudi sindikati, ki so usmerjeni k ciljno racionalnim zahtevam, kažejo svoj konflikten značaj z retoriko socialne pravičnosti, vendar je njihova dejavnost bolj lokalizirana, njihove akcije pa so usmerjene predvsem v artikulacije v javnosti, grožnje s stavko, stavke, apele, pripravljene pa so sprejemati tudi kompromise.

Predpostavka sindikalizma temelji na teoriji socialnega kompromisa, ki domneva, da je konflikt med vrednotami in interesi delavcev na eni strani ter vrednotami in interesi kapitala in njegovimi zastopniki na drugi strani neizogiben. Obe vrsti interesov sta enako legitimni in enako pomembni za družno kot celoto (Cradden 2012, 50-51), zato obstaja *modus vivendi* pogajanja, v katerih vsak žrtvuje del tistega, kar misli, da mu pripada. Skozi proces kolektivnega dogovarjanja, ne glede na to ali je bil predstavnik delavcev sindikat ali drug način zastopanja, se usklajujejo nasprotujoče si vrednote in interesi dela in kapitala. Kaufman (2008) pritrди teoriji socialnega kompromisa in ugotavlja, da je konflikt med delom in kapitalom neizogiben. Sprašuje se le, ali je konflikt dokončen in ni več skupnih interesov, ali pa je mogoče le delen in še obstajajo skupni interesi. Sindikat je v tem razmerju tista stranka, ki lahko zbliža vrednote in interese ene in druge strani preko kolektivnih pogajanj, delavec pa je v konfliktu delodajalcem vedno v podrejenem položaju, če ni sindikalno organiziran. Kolektivna pogajanja vodijo k urejeni, uravnoteženi in demokratični regulaciji delovnih razmerij in oblikujejo optimalno razmerje interesov v industrijskih odnosih med delom in kapitalom. Kaufman (2008, 322) vidi potrebo, da se v industrijske odnose vključijo ideološki elementi, s katerimi se nakazuje smer odnosa med delom in kapitalom, kjer bi morala biti jasno izražena simpatija do sindikalne organiziranosti podjetij. Poudarja tudi pomen

zagotovitve mehanizmov za kolektivna dogovarjanja delavcev z delodajalcem in zastopanje delavcev pri oblikovanju pravil za zaščito njihovih pravic ter postopkov za reševanje sporov kot obliko industrijske demokracije.

3.1. EKONOMSKA – INDUSTRIJSKA, SINDIKALNA DEMOKRACIJA

Ekonomsko demokracijo so teoretiki sprva imenovali tudi industrijska demokracija, pojem pa je opredelil interna razmerja v podjetju v obliki sindikalne svobode ter zunanja razmerja izven podjetja v obliki kolektivnih pogajanj o delovnih pogojih (Webb/Webb 1897 v Walther Müller-Jentsch 2008, 262). Blumberg (1968) in Hammer (1998 v Müller-Jentsch 2008, 261) razumeta industrijsko demokracijo kot (1) participacijo in svete delavcev na nivoju podjetja ter (2) soodločanje in delavske direktorje na nivoju menedžmenta. Fritz Naphtali (1966 v Müller-Jentsch 2008, 261) uporabi izraz '*Wirtschaftsdemokratie*', ki pomeni soodločanje delavcev na vseh ravneh. Korsch (1922 v Müller-Jentsch 2008, 261) vidi industrijsko demokracijo ('*Industrielle Demokratie*') kot stopnjo pri prehodu v socializem. Industrijska demokracija ima v kontekstu prehoda v socializem širši pomen, zajema cel spekter participacije delavcev in sindikatov v kolektivnih pogajanjih in soodločanju¹³⁵ v regionalnih in nacionalnih ekonomskih zadevah ter sindikalnih akcij. Clegg (1960) razume industrijsko demokracijo kot mehanizme za zaščito pravic in interesov delavcev in zagovarja preprost model sindikalizma v podjetju, ker ne vidi nobene druge alternative za kolektivna pogajanja in zaščito interesov delavcev Clegg (1960 v Müller-Jentsch 2008, 264). Rus (1991, 209) loči industrijsko, sindikalno in ekonomsko demokracijo, kjer je za sindikalno demokracijo značilno dogovarjanje o kolektivnih pogodbah in zaščita delavcev, ekonomska demokracija pa je po istem avtorju sistem delitve dobička. Glede na razliko oblikovanja industrijskih odnosov, centraliziranosti kolektivnega dogovarjanja ter načina in cilje sindikalnega organiziranja in delovanja loči Slomp (1990) tri osnovne tipe industrijskih odnosov in s tem ekonomske demokracije (germanski, britanski in latinski tip) omenja pa še srednjeevropski tip, ki se je razvijal v državah v tranziciji. Ebbinghaus in Visser (1994) oblikujeta štiri modele industrijskih odnosov, kjer Slompov nemški tip, upoštevajoč zgodovinske okoliščine, razdelita v dva modela (1) korporativistično skandinavski in (2) srednjeevropski socialno partnerski model. Slompov *britanski* model sta poimenovala pluralistični anglosaksonski

¹³⁵ Soodločanje je Korsch (prav tam) poimenoval tudi »*Gewerblicher Konstitutionalismus*«.

model, in *latinski* konfliktni južnoevropski. Franca (2008, 60) opredeli, da industrijska demokracija zajema vse oblike delavskega soupravljanja oziroma se navezuje na različne sisteme sodelovanja med delavci in menedžmentom. Kanjuo – Mrčela (1999, 129) je industrijsko demokracijo opredelila kot vse oblike delavske participacije. Stanojević (1996, 83) loči dve smeri industrijske demokracije (1) oblika industrijske demokracije z opozicijo sindikatov vodstvu podjetja ter (2) vključevanje zaposlenih v procese odločanja. Po tem konceptu bi bila sindikalna demokracija del industrijske demokracije. Najpomembnejši deležniki v sistemu industrijske demokracije so (1) delavci, ki želijo čim boljše delovne pogoje, (2) delodajalci, ki želijo poslovati s čim manjšimi stroški in so s tem njihovi interesi skoraj diametralno nasprotni od delavcev, in (3) država je eden največjih delodajalcev in implementira prakse za katere pričakuje, da jim bodo sledili tudi drugi delodajalci, hkrati pa postavlja legislativen okvir delovnih razmerij, torej formalalizira zaposlitev. Gostiša (2004, 104) razume industrijsko demokracijo kot vključenost zaposlenih v urejanje vseh industrijskih razmerij in razlikuje dve podvrsti industrijske demokracije (sindikalno in splošno). Sindikalna industrijska demokracija je po Gostiši (2004), način vplivanja delavcev na svoj družbenoekonomski položaj samo preko sindikatov, torej obstaja sindikalni zastopniški monopol. Zaostrene gospodarske razmere in naraščajoča brezposelnost v državah EU, erozija sindikalizma ter spremembe družbenih vrednot in življenjskih usmeritev znotraj skupin delovno aktivnega prebivalstva vplivajo na oblikovanje močno povezanih skupin, ki čutijo potrebo, da so sindikalno organizirane zaradi učinkovitejšega uresničevanja svojih interesov (Gostiša 2004, 172), kar je bistvo razvoja sistema industrijske demokracije. Sindikat je torej nujen notranji agens industrijske demokracije¹³⁶.

3.2. SINDIKATI

Sindikati so brez izjeme pomembne in družbeno vplivne organizacije, brez sindikatov razvitejša oblika blaginje sploh ni možna (Stanojević). Mednarodno splošno sprejete definicije sindikata ni, zato najdemo številne razlage pojma sindikatov v teoriji in judikaturi. Zgodovinsko pa je sindikat oblika združevanja delavcev usmerjena k izboljševanju pogojev

¹³⁶ »**demokracija – e ž** [gr. *demokratia* iz *demos* ljudstvo, *kratein* vladati] ljudovlada, t. j. polit. ureditev, kjer pripada najvišja oblast ljudstvu, in sicer bodisi neposredno, če o državnih zadevah odločajo vsi državljani ne glede na premoženje, družbeni položaj ipd., ali posredno, če ljudstvo izvaja oblast po izvoljenih zastopnikih; po marksistični teoriji je le oblika države in razrednega gospodarstva, najvišja oblika demokracije v razredni družbi je socialistična demokracija (gl.); *fig.* politična in družbena enakost, zlasti enakost pravic« (Verbinc 1994, 134 v Gostiša 2005).

individualnega dela delavcev prek kolektivnih akcij. Prav kolektivne akcije, ki so potekale z normativno avtonomijo ali pa konfliktno, so skozi zgodovino predstavljale ravnotežje med delavci in delodajalci. Stanojević (1996, 10) vidi sindikat kot interesno združenje z vsemi značilnostmi organizacije. Je trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navadnimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci, funkcionarji določa predvsem osredotočanje na specifične cilje zaščite in izboljševanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delavcev. Po Salomonu (1998, 85) je sindikat vsako združenje zaposlenih v organizaciji, ki poskuša organizirati in zastopati interese zaposlenih, tako na delovnem mestu, kot v družbi, ter poskuša regulirati delovni odnos skozi kolektivna pogajanja z menedžmentom organizacije. Vodovnik (2001, 49) vidi razliko med sindikatom in drugimi interesnimi združenji v tem, da gre pri sindikatu za organizirano skupino delavcev, ki se trajno ter po potrebi s pritiskom v razmerju do delodajalca ali države borijo za uveljavitev ekonomsko socialnih interesov zaposlenih. Z ekonomskega vidika sta, v zvezi s sindikati, pomembni predvsem intenziteta pogajanj in pripravljenost na sklepanje kompromisov. Kyloh (1995, 10) vidi sindikat kot interesno skupino predstavnikov delavcev, ki je usmerjena v delovanje zaščite svojih članov in splošnih delojemalskih interesov.

3.2.1. Zgodovinski pogled

Številni avtorji, ki so se ukvarjali s teorijami o sindikatih v svojih delih izhajajo iz dejstva, da se je sindikat rodil iz procesov koncentracije proizvodnje in delitve dela v obdobju industrijske revolucije, ki je v začetku devetnajstega stoletja po Marxu, sprožila razredni boj med kapitalom in delom za večji delež v ustvarjeni vrednosti. V začetku so se delavci različnih poklicev povezovali v poklicna združenja (*craft union*), z industrializacijo proizvodnje pa so se začeli v sindikate združevati delavci istega poklica. V osnovi so sindikati produkt odnosa neenakosti v proizvodnih razmerjih in delitve na lastnike in nelastnike oz. na upravitelje in izvrševalce. Že zakonca Webb sta leta 1919 v svojem delu *The History of Trade Unionism* sindikat opisala kot organizacijo najemnih delavcev, ki so združeni s ciljem zadržanja oziroma izboljšanja delovnih pogojev. Koncentracija na zaščito pravic iz naslova delovnih pogojev je tudi osnovna razmejitvena črta med sindikati in ostalimi profesionalnimi združenji, ki velja tudi za področje vojaškega sindikalizma. Časovno se lahko delovanje sindikatov loči v več obdobjih: (1) obdobje prepovedi sindikalnega delovanja v začetku 19. stoletja. V tem obdobju so sindikati sicer obstajali, delovali pa so ilegalno; (2) obdobje pravne

tolerance sindikalnega delovanja, ko sindikat še niso bili legalizirani, tako družba, kot nacionalno pravo pa sta tolerirala sindikalno delovanje; (3) formativno obdobje, je bil čas nastajanja sindikatov v devetnajstem stoletju in ga je zaznamovalo priznavanje sindikalnih pravic ter legalizacija sindikatov. Zanikala se je vsaka politična participacija sindikatov, vse aktivnosti sindikata so se dogajale znotraj delavskega razreda (Sorel Georges, 1918); (4) obdobje sindikalne (ideološke) polarizacije znotraj, sprva enotnega sindikalnega gibanja, se je začelo konec devetnajstega stoletja in trajalo do konca druge svetovne vojne. V tem obdobju je prišlo do ideološkega¹³⁷ razhajanja in različnih pogledov na pot do cilja: obračun s kapitalizmom. Hubert Lagardelle¹³⁸ je v svojih delih zagovarjal sindikalni radikalizem z neposrednim razrednim bojem, vključujoč direktne akcije ter individualni teror, osnovni instrument pritiska pa generalna stavka. Končni cilj sindikalnih radikalov je ukinitvev države in politike. Za marksiste v tem obdobju sindikalizem predstavlja enotno delavsko mobilizacijo, ki sodeluje s partijo v skupni politični strategiji in ima dolgoročno zastavljene cilje. V komunističnem gibanju so dvajseta leta zaznamovale velike razprave o vlogi in samem obstoju sindikata v komunizmu in prehodnem obdobju do komunizma, socializmu. Fokus razprav je bila razlika med in značajem sindikatov na eni in ideologijo diktature proletariata na drugi strani. Sindikati so primerni za delovanje v pogojih boja med delom in kapitalom v kapitalizmu in niso takšen tip organizacije, ki bi po svoji naravi na takšen način lahko delovali tudi v komunistično urejeni družbi (Antonio Gramsci¹³⁹). Socialdemokratski sindikati so v tem obdobju želeli kapitalizem spremeniti na način notranjih reform, s končnim ciljem uvajanjem družbene lastnine ter socialistične narave proizvodnje. Krščanski sindikati so svojo inspiracijo našli v poslanici papeža Leona XIII *Rerum Novarum*¹⁴⁰ (*Nove stvari*), ki je bila posvečena delavcem in lastnikom in je bila zelo pomembna predvsem v državah z močno katoliško tradicijo; (5) za obdobje povojne gospodarske rasti so bile značilne tehnološke spremembe, ki so vplivale na odnos delodajalec - delojemalec ter ekspanzija in umirjanje sindikalnega delovanja, nakazovala pa se je tudi kriza sindikalnega delovanja, ki sta jo Goldthorpe in Lockwood (1969) povezovala s porastjo srednjega razreda, slednjega pa z naraščajočo produktivnostjo. Srednji razred po avtorjema ni sindikalno solidaren, niti ne želi radikalnih sprememb v družbi; (6) kriza sindikalnega delovanja, preoblikovanje in novi koncepti sindikalnega delovanja ter upadanje članstva so sindikate zaznamovali na prehodu v

¹³⁷ Sindikati so analogno s političnimi strankami, imeli tudi lastno ideologijo in predstavo o družbi.

¹³⁸ 1874-1958 francoski filozof, zagovornik revolucionarnega sindikalizma ter soustanovitelj avantgardne revije na temo politike

¹³⁹ 1891 -1937 voditelj in ideolog italijanskega delavskega gibanja ter ustanovitelj Komunistične partije Italije.

¹⁴⁰ *Rerum novarum* (1891) je poslanica vernikom po svetu, v kateri papež Leon XIII. razvija katoliški socialni nauk o pomembnosti dogovarjanja med delavcem in lastnikom, pri tem pa mora delavec dobivati primerno plačo, lastnina pa mora biti nedotakljiva.

novo tisočletje. V tem obdobju je bil trend upadanja članstva v sindikatih opazen zlasti v Franciji, Veliki Britaniji, Nizozemski, Portugalski, Grčiji in Italiji (Sociales Europa 1996, 7). V skandinavskih državah in v Belgiji so sindikati, kljub izgubam članstva v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, še vedno bili z več kot 50% sindikaliziranostjo zaposlenih relativno uspešni, drugod po Evropi je ta stopnja praviloma značilno nižja (Stanojević 1996, 37). V istem obdobju so neoliberalistični napadi politike in kapitala z očitki čezmerne porabe države za socialne transfere, usmerjali zahteve po fleksibilnejši delovni sili, kar je povzročilo erozijo sindikalnega delovanja. Pojavila se je potreba po močnih avtonomnih sindikatih, ki jih po Stanojeviću (1992, 64) opredeljuje: (1) visoka stopnja neodvisnosti od države, (2) instrumentalni cilji njihovega delovanja, ki jih dosegajo s kolektivnimi pogajanjmi, (3) poklicna organizacijska struktura, (4) visoka (nad 50%) ali srednja (30-50%) razširjenosti med zaposlenimi (Clegg 1978, Poole 1986 in Jackson 1991 v Stanojević 1992, 64). V postmodernem obdobju je sindikalno delovanje v državah EU zaznamoval konec relativnega socialnega in industrijskega miru. Nemoč sindikatov pred zapiranjem tovarn, odpuščanjem delavcev in selitvijo proizvodnje v nerazvite države s slabo regulacijo trga dela, ter neoliberalistična kritika »drage proizvodnje«, je nakazovala na najresnejšo krizo sindikalnega delovanja od njihovega obstoja. Sindikati so se znašli še pred nekaterimi novimi izzivi: (1) avtomatizacija in tehnološke inovacije so prispevale k že stalni 5-15% brezposelnosti v EU (*Eurostat*), ki slabi sindikalna pogajalska izhodišča; (2) Zmanjševanje števila klasičnih delovnih pogodb v pogodbe, ki pomenijo manjšo zaščito delavcev, posredno pa so tudi pogajalska izhodišča sindikatov manjša¹⁴¹; (3) Zmanjševanje baze sindikatov zaradi stagniranja panog s tradicionalno visoko stopnjo sindikalne organiziranosti in pripravljenosti na sindikalne akcije (rudarska, železarska tekstilna industrija); (4) Poplava poceni delavcev iz manj razvitih držav EU in držav tretjega sveta ter siva in črna ekonomija je temeljito pretresla evropski trg delovne sile. Poceni delavec zahteva le zaslužek brez posebne zaščite ter brez sindikata. Postsocialistično in postkomunistično sindikalno sceno je zaznamoval prehod iz socialističnega dojetja sindikata (s poudarjeno funkcijo sindikata kot nadzornika in usmerjevalca delavca) v sindikalni pluralizem, ko je njihova vloga postala vzpostavljanje socialnega dialoga in doseganje minimalnega socialnega konsenza.

3.2.2. Sindikalne strategije

¹⁴¹ V ZR Nemčiji razmišljajo o prepovedi stavke za kontrolorje letenja, v Združenem Kraljestvu so prepovedali stavko za rudarje.

Neoliberalizem je v kontekstu političnih in ekonomskih dejavnikov povzročil velike pritiske na obstoječe oblike industrijskih odnosov in imel izrazito negativen vpliv na sindikalizem predvsem v razvitih demokracijah, kar je botrovalo iskanju novih sindikalnih strategij organiziranja in delovanja. Zraven upada članstva je prišlo v sindikalnih vrstah tudi do izrazitega "slabšanja" članstva (Ost, Crowley 2001, 221). Iz sindikatov se izčlanjajo predvsem visoko izobraženi in "beli ovratniki", v sindikatih pa ostaja nižje izobražen del delovno aktivne populacije. Posledično se izgublja socialni kapital, ki bi lahko uspešno sodeloval v socialnem dialogu z delodajalci. Sindikalna strategija pomeni uspešno uporabo postopkov in politik za doseganje ciljev sindikalnega delovanja. Ob upadu članstva so sindikati morali najprej najti načine, kako pritegniti več članov v svoje organizacije, zato so začeli izvajati sekundarne dejavnosti (pravna pomoč v individualnih sporih, ugodne finančne pomoči, zavarovanja, popusti (Rigby 1999, 216). Drugi sindikati so izbrali pot medsebojnega združevanja in racionalizacijo poslovanja (Heery in drugi, 2003). Rigby (1999, 20) je identificiral pet možnih smeri za oživitvev sindikalnega delovanja (1) razvoj socialnega partnerstva na ravni organizacije, (2) prehod ciljev socialnega partnerstva iz kvantitativnih v kvalitativne, (3) intervencija na politični ravni, (4) večja interakcija z bazo in odgovornost za njene potrebe in (5) sodelovanje v nadsindikalnih aktivnostih.

Aktivnosti sindikatov so, glede na analizo delovanja sindikatov v Evropi, usmerjene predvsem v (1) doseganje delovne in socialne varnosti zaposlenih, (2) sodelovanje pri sprejemanju tarifnih pravil, ki omogočajo dostojno življenje zaposlenih, (3) zagotavljanje ustreznih delovnih in življenjskih pogojev¹⁴² (4) aktivnosti participacije na ravni bipartitnega in tripartitnega dialoga. V kontekstu zadnjega vzpona neoliberalističnih ideologij so se začeli pojavljati novi modeli sindikalnega delovanja, v obliki bolj parcialnih sindikalnih identitet (Stanojević, 2001) in se omejujejo na zagotavljanje individualnih storitev (delavcu kot posamezniku). Med sindikalnimi aktivnostmi, ki pomenijo predvsem dodatno privlačno vsebino za včlanjevanje je potrebno prišteti še: (1) individualno in kolektivno pravno pomoč delavcem pri pravnih postopkih, (2) materialne in druge ugodnosti, ki jih sindikati nudijo svojim članom¹⁴³, (3) priložnostna darila svojim članom¹⁴⁴, (4) solidarnostna pomoč v primeru stiske.

¹⁴² Delovni pogoji se nanašajo na zdravje in varnost pri delu, življenjski pa na socialno in zdravstveno varnost ter pokojninsko zavarovanje.

¹⁴³ Gre za materialne popuste pri nakupih, storitvah, poceni »sindikalne« dopuste in izlete.

Funkcije sindikata se prilagajajo strategijam sindikalnega delovanja, ki jih, skozi zgodovinsko analizo sindikalnega delovanja, lahko združimo v štiri skupine (1) zaščitna funkcija; sindikat ščiti ekonomske in socialne interesov zaposlenih; (2) politična funkcija; sindikat je imel skozi zgodovino eno najpomembnejših vlog pri univerzalizaciji državljanskih in političnih pravic¹⁴⁵. V demokratični pluralistični družbi je tudi vsaka oblast soočena s sindikalnimi pogajanji, sindikati pa usmerjajo svoje aktivnosti v proces političnega odločanja z lobiranjem in medijskimi kampanjami; (3) funkcija vzpostavljanja socialnega podjetništva (lastništva in solastništva) in (4) funkcija usposabljanja in informiranja baze.

3.2.3. Zastopanje in zastopniška legitimiteta

Tako za sindikate, kot za vojaške sindikate je nadvse pomembna legitimacija za zastopanje oziroma "zastopniška legitimiteta", ki jo lahko opredelimo tudi kot lastnost predstavnika, da legitimno, torej upravičeno in zakonito zastopa interese delavcev (Checchi, Corneo 1998, 2). Tukaj gre tudi za vprašanje v kolikšni meri in kdaj lahko sindikat legitimno zastopa interese vseh zaposlenih znotraj organizacije, kjer deluje. Razlika med "*zastopanjem*" in "*delovanjem v korist vseh zaposlenih, ne le članov*" (Gostiša 2004, 92) je v tem, da delovanja v korist vseh zaposlenih izhaja iz zgodovinskega poslanstva. Legitimacija za zastopanje zaposlenih predstavlja v pravnem pomenu pooblastilo določenemu predstavniku, da zastopa njihove interese. Člani sindikata pooblastijo sindikat za zastopanje z vstopom v članstvo sindikata, nečlani sindikata pa te legitimacije sindikatu ne dajo. Sindikatu lahko splošnozastopniško legitimiteto podeli tudi zakon, zato po Gostiši (2004, 92) ločimo dejansko in pravno formalno zastopniško legitimiteto. Na dejansko zastopniško legitimiteto imajo člani določen posredne vpliv s tem, da lahko kadarkoli prekličejo pooblastilo za zastopanje s tem, da se izčlanijo iz sindikata. Dejansko splošnozastopniško legitimiteto imajo člani sindikatov le v primeru 100% sindikaliziranosti delavcev. Demokratično splošnozastopniško legitimiteto ima sindikat v določeni organizaciji, ko je vanj včlanjenih več kot polovica vseh zaposlenih, nesporno pa lahko zastopa le interese svojih članov. Za zastopanje nečlanov pa lahko imajo sindikati pravno zastopniško legitimiteto, ki jo omogoča reprezentativnost. Zelo vprašljiva situacija nastopi, ko sindikaliziranost pade pod 50%, saj v tem primeru manjšina sprejema odločitve v

¹⁴⁴ Novo leto, rojstni dnevi članov, poroke, rojstvo otroka.

¹⁴⁵ Na nivoju EU so imeli sindikati ključno vlogo pri sprejemanju Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev, leta 1993 pa je enajst držav članic v Maastrichtu sprejelo Sporazum o socialni politiki, leta 1999 dopolnjen z Amsterdamsko pogodbo.

imenu večine, kar lahko pomeni prevlado delovnopравnih interesov manjšine nad delovno pravnimi interesi večine (Gostiša 2004, 97). Vprašanje nečlanov je zanimivo tudi s stališča, ali nečlanom pripadajo ugodnosti, ki so jih v kolektivnih dogovorih dosegli sindikati za svoje člane. Zastopniška legitimiteta je sila aktualna tudi v primeru sindikalnega pluralizma, saj se takoj postavlja vprašanje kateri izmed sindikatov zastopa nečlane, če je v organizaciji več sindikatov, in imajo nasprotujoča si stališča. Aktualno pa je tudi vprašanje razlik pri uživanju pravic za člane in nečlane sindikata. Število članstva je torej ključna referenca sindikata glede njegove dejanske zastopniške legitimitete, ker slednja predstavlja tudi njegovo pogajalsko moč v kolektivnih usklajevanjih.

3.2.4. Notranja demokracija sindikata

Po Stanojeviću (2004, 10) je notranja demokratizacija in obujanje tradicije medsebojne solidarnosti nujni pogoj sprožanja procesa organizacijske in strateške preнове sindikatov v novih razmerah. "Del (in pogoj) te notranje demokratizacije je pospešena profesionalizacija najobčutljivejših funkcij, oziroma visoka strokovnost pri zagotavljanju ključnih storitev za člane in nečlane, vključno z advokatskimi pisarnami kot zelo pomembnim segmentom teh storitev. Veriga teh sprememb bo spodbudila reintegracijo dveh temeljnih identitet ter 'sproti' tudi notranjo kadrovske selekcije, v kateri bodo manj strokovno usposobljeni in manj občutljivi za interese članstva med sindikalnimi funkcionarji sistematično izgubljali na (internem in eksternem) vplivu. Na teh predpostavkah je mogoče dograjevati partnersko vlogo na vseh ravneh in iskati stične točke z delodajalci in državo. Ker bo notranja demokratizacija in 'vrnitev k članstvu' sprožila prenovu notranjih sindikalnih virov ter ustrezno rast njihove mobilizacijske kapacitete, bo tudi socialni dialog med partnerji bolj enakopraven« (Stanojević 2004, 10).

Sindikati se stalno soočajo z ugotavljanjem optimalne velikosti in kadrovske formiranosti organizacije. S tem želijo vzpostaviti ustrezno strukturo menedžmenta glede na število članstva v takem razmerju, ki ne zmanjšuje pripravljenosti članstva na kolektivno delovanje, torej tako število, ki še zagotavlja učinkovitost sindikata. Optimalna velikost sindikata je po Gostiši (2004, 229) rezultat uravnoteženega razmerja med demokratizacijo in birokratizacijo sindikata. Notranja sindikalna demokracija je eden pokazateljev uspešnosti delovanja sindikata, saj omogoča definiranje prednostnih nalog sindikalnega delovanja, ki so članski

bazi najbližje, kar zagotavlja tudi pripravljenost članstva za kolektivne akcije. Participativna sindikalna demokracija zagotavlja članstvu najbližjo agregacijo interesov (Webb v Stanojević 1996, 29), ki je značilna za manjše sindikate s praviloma poklicno homogenim članstvom (Stanojević 1996, 29). Najbližji participativnemu načinu organiziranja sindikatov je britanski multisindikalizem¹⁴⁶ (Stanojević 1996 v Gostiša 2004, 233).

3.2.5. Tipologija sindikatov

V literaturi zasledimo nekaj načinov razvrščanja sindikatov: (1) Glede na usmerjenost Pool (v Stanojević 1996, 31) razvršča sindikate na (a) ciljno racionalne, usmerjene z instrumentalnimi cilji, osredotočeni na vprašanje mezd in pogojev dela. So tipični za sistem kolektivnih pogajanj in so avtonomni, neodvisni od političnih strank. Te sindikate bi lahko razdelili še na ekonomistične, ki so odvisni od ekonomskih gibanj in integrirajo interese ožjih skupin zaposlenih (kolektivov); politično ekonomistične, ki imajo vpliv na širši kontekst kolektivnih pogajanj in sooblikujejo vladno makro politiko; pozicijsko (neokorporativne), ki so sistematsko vključeni v odločanje in izvajanje vladnih socialnih in gospodarskih politik; (b) vrednostno racionalne, ki so osredotočeni predvsem na ideološke cilje. Hyman (2001) trdi, da se vse sindikate lahko uvrsti v tri idealno tipske skupine: (1) poslovni ali tržni sindikalizem (*Business Unionism, Market Unionism*), ki se fokusira na zaščito tržnega položaja svojih članov, (2) razredni sindikalizem (*Class Unionism*) se osredotoča na razredni boj in spremembo družbenega sistema v socializem, (3) povezovalni – integrativni sindikalizem (*Integrative Unionism*) se zavzema za družbeno povezovanje, kar je nasprotno od razrednega, ki se zavzema za družbeni spopad. Ideologija povezovalnega sindikalizma izvira krščanskega nauka in papeževe poslanice *Rerum novarum* (1891). V tej zgodovinski točki sta postala razredni in povezovalni sindikalizem nasprotnika. Tržni sindikalizem je najbolj značilen za angloameriško področje, razredni sindikalizem je značilen za države južne Evrope, povezovalni sindikalizem pa severnoevropske države. Valenzuela (2001, 4-5) je sindikate

¹⁴⁶ »To je različica sindikalnega pluralizma, ki ne izvira iz političnih in ideoloških delitev, temveč iz poudarjenega sindikalnega "sekcionalizma" oziroma interesnega organiziranja posameznih skupin in kategorij zaposlenih v posebne sindikalne organizacije. Prej omenjeni "tradicionalizem" britanskih sindikatov je bil pomemben dejavnik tega sekcionalizma.« Stanojević (1996, 141) V konkretnih slovenskih razmerah se temu vzorcu organiziranosti (temelj organiziranosti so sindikati podjetij) še najbolj približuje organiziranost Sveta gorenjskih sindikatov znotraj Konfederacije sindikatov (KS) 90 Slovenije, ki je kot celota prav tako razmeroma »ohlapna« in demokratična oblika organiziranosti sindikatov na ravni države, ki združuje notranjeorganizacijsko zelo različne sindikate (Obalna organizacija sindikatov, Svet gorenjskih sindikatov, Neodvisni sindikati Slovenije, Samostojni sindikat kontrolorjev letenja Slovenije, Regijska sindikalna organizacija Ljubljane, Samostojni sindikat Mercator, Sindikat zračnega prometa Slovenije, Sindikat pilotov Ministrstva za obrambo itd.)« (Gostiša 2004, 233)

razvrstil v različne tipe glede na: (1) način na kateri so sindikati dosegli svojo organizacijsko konsolidacijo, (2) stopnjo enotnosti/fragmentiranosti sindikalnega gibanja, (3) značilnosti povezav med sindikati in političnimi strankami, (4) vpliv različnih političnih režimov na povezave med političnimi strankami in sindikati. Valenzuela (2001) je teko oblikoval pet tipov sindikatov: (1) Socialdemokratski tip (*The Social Democratic Type*), zanj je značilno relativno veliko članov, glede na število zaposlenih, ter visoko stopnjo centraliziranosti, ki običajno predstavlja eno prevladujočo sindikalno centralo. Na političnem nivoju ti sindikati vzdržujejo izrazito močne vezi s socialističnimi in social demokratskimi strankami, ki izvirajo iz skupne zgodovine ali celo iz skupne organizacijske preteklosti. Ideološko praviloma ti sindikati niso razslojeni, večinoma so povezani z eno social demokratsko stranko in so po avtorju nujen predpogoj za korporativističen razvoj industrijskih odnosov. Tak tip sindikatov najdemo v skandinavskih državah (izjema je Finska), Združenem Kraljestvu, Avstriji, Belgiji in na Nizozemskem (Valenzuela 2001, 17 - 23); (2) Tekmovalni tip (*The Contestatory Type*), ki je, za razliko od socialdemokratskega razvijal tekmovalen in sovražen odnos do okolja. Z drugimi sindikati takšen tip sindikatov ne sodeluje, prav tako je zelo radikalno nastrojen do delodajalcev in se zavzema za širše sindikalne akcije. Bolj kot na potrebe delavcev se koncentrirajo okrog političnih strank, kar jih vodi do močnega medsebojnega rivalstva in tekmovalnosti. Na ideološko noto, bolj kot na obljube glede pogojev dela, igrajo tudi pri poskusih pridobivanja članstva in s tem ustvarjajo ideološke delitve med zaposlenimi. Delodajalci gledajo na sindikate kot na podaljšane roke levosredinskih političnih strank, s čimer opravičujejo svoje odklonilno stališče do sindikatov. Takšno obliko sindikalizma najdemo v določenih zgodovinskih obdobjih v Franciji, Italiji, deloma na Portugalskem in Španiji ter na Finskem (Valenzuela 2001, 23-27); (3) Tip skupine za pritisk (*The Pressure Group Type*). Ta tip zasledimo skozi zgodovino v ZDA in Združenem Kraljestvu, v postmodernem obdobju pa le v ZDA. Značilnost te vrste sindikalizma je, da nima trdnih povezav s socialnodemokratskimi strankami. Sindikati tega tipa se tik pred zdajci odločajo, katero politično opcijo bodo podprli v razmerju politične izmenjave. Značilna za ta tip sindikatov je majhna stopnja lojalnosti: v primeru slabe perspektive glede izplena v politični izmenjavi lahko odrečejo podporo določeni politični opciji in izberejo drugo, s tem pa delujejo podobno kot skupine za pritisk. (4) Državno sponzoriran tip sindikalizma (*The State-Sponsored Type*) najdemo v zgodovini predvsem v Argentini, Braziliji in Mehiki v petdesetih letih prejšnjega stoletja. Tip je zelo soroden sindikalizmu v socialističnih in komunističnih režimih, sindikati tega tipa pa svojo avtonomnost zamenjujejo za državno sponzorstvo; (5) Konfrontativen tip (*The Confrontationist Type*). Konfrontativen tip sindikalizma se je skozi

zgodovino pojavljal v avtoritativnih režimih, kjer se ta oblika sindikatov pojavlja kot gibanje (Valenzuela 2001, 17-42).

Glede na organiziranost Gostiša loči tri glavne modele sindikatov: (1) relativno močne in na enotnosti temelječe sindikate (Nemčija, Avstrija, Švedska), (2) močno razdrobljene in v glavnem številčno šibke, v veliki meri na politične stranke naslonjene sindikate (Francija, Italija, Grčija, Portugalska, Španija), (3) na temelju poklicne in stanovske pripadnosti organizirane sindikate (Gostiša 1999, 1).

3.2.6. Sindikalni pluralizem

V nekaterih državah EU se je uveljavil sistem sindikalne enotnosti (Avstrija, Norveška, Zvezna Republika Nemčija, Združeno Kraljestvo, Švedska), drugod pa se je zaradi predvsem ideološke razcepljenosti, pojavil sindikalni pluralizem. Sindikalna svoboda lahko vodi v sindikalni pluralizem, slednji pomeni več različno močnih sindikalnih organizacij, ki se potegujejo za isto bazo članstva. Med sindikati lahko prihaja do konfliktnih situacij, negativne učinke sindikalnega pluralizma pa do neke meje lahko odpravi prag reprezentativnosti. Za države z uveljavljenim sindikalnim pluralizmom so značilne težnje baze po sindikalni enotnosti (Italija). Sindikalni pluralizem spodnaša oz. slabi neokorporativistično regulacijo razmerja med delom in kapitalom v določeni družbi¹⁴⁷.

3.2.7. Sindikalna svoboda

Sindikalizem ne pomeni le regulacije odnosov med delavcem in delodajalcem v internih in eksternih razmerjih. Ustanavljanje in pridruževanje sindikatom za zaščito svojih interesov je tudi pravica iz spektra človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Ta pravica se je razvila in bila priznana z razširitvijo demokracije iz političnega družbenega življenja tudi v delovno okolje. Do legalizacije pravice do sindikalne svobode je prišlo zaradi pritiskov političnih delavskih strank, prve oblike sindikalne svobode pa so poleg državnih pravnih mehanizmov

¹⁴⁷ Stanojević (1997, 295) analizira sindikalni pluralizem v Sloveniji in ugotavlja, da je sindikalni pluralizem pri nas dejavnik, ki najbrž ni v soglasju z optimalnim delovanjem neokorporativnih institucij.

zajemale tudi obvezujoča pogajanja delavcev in delodajalcev (Novak, Kyovsky, Jurančič 1992, 14). Vloga sindikatov v aktualni demokratični družbi je predvsem v socialnem partnerstvu, odnosi med delodajalcem pa nihajo od konfliktov do sodelovanja. Sindikalna svoboda sama po sebi pogojuje uresničevanje nekaterih drugih človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Velja pa tudi nasprotno: resnično svobodno, avtonomno in neodvisno sindikalno gibanje se lahko razvija le ob spoštovanju človekovih pravic (Končar 1992, 81). Pravni viri ločijo med pozitivno in negativno sindikalno svobodo kjer je pozitivna zajamčena pravica posameznika, da se včlani v sindikat po svoji izbiri. Negativna pa pomeni, da je vsakemu, ki sicer izpolnjuje pogoje za članstvo, prepuščena odločitev, ali se bo včlanil ali ne¹⁴⁸. Ustavnoppravna teorija govori o treh kategorijah državljskih pravic in svoboščin, med katere sodi tudi sindikalna svoboda: (1) pravice pozitivnega statusa, ki jih mora tako država kot njene institucije spoštovati in pravno varovati, (2) pravice negativnega statusa so osnova za zahteve državljanov od države po določenih ravnanjih, (3) pravice aktivnega statusa.

3.2.8. Mednarodni viri sindikalnega prava

Leta 1921 je Mednarodna organizacija dela (MOD¹⁴⁹) s konvencijo št. 11 o pravici združevanja in koaliranja kmetijskih delavcev jamčila delavcem, zaposlenim v kmetijstvu iste pravice združevanja, kot so jih imeli delavci v industriji. Med drugo svetovno vojno je MOD sprejela »*Filadelfijsko deklaracijo*«, kjer je takoj v 1. členu opredelila »svobodo izražanja in združevanja«.

S Konvencijo št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic je MOD v 2. in 3. členu opredelila sindikalno svobodo brez kakršnihkoli izjem in brez predhodne odobritve. V 9. členu pa Konvencija št. 87 za pripadnike oboroženih sil dopušča omejitve v nacionalni zakonodaji: »Nacionalna zakonodaja bo določila obseg jamstev, ki jih predvideva ta konvencija za pripadnike oboroženih sil ali policije«. Konvencija št. 87 iz leta 1948 uporablja termin »delavske organizacije« in ne termin »sindikati«, kjer je »delavska organizacija« vsaka organizacija delavcev....., ki ima za cilj napredek in zaščito delavskih interesov. Konvencija

¹⁴⁸ MOD ni uvrstila pravice negativne sindikalne svobode med določila konvencije, sprejela pa je stališče, da je odločitev prepuščena nacionalnim državam. Med državami EU, ki so negativno sindikalno svobodo implementirale v svojo zakonodajo sta ZRN in Kraljevina Španija.

¹⁴⁹ MOD je bila ustanovljena leta 1919 na mirovni konferenci v Parizu kot organ v sestavi Združenih narodov. Po drugi svetovni vojni je MOD postala ena od specializiranih ustanov OZN. Danes je MOD s poslanstvom, predstavljenim v Filadelfijski deklaraciji (Filadelfija 10. marca 1944), stalna ustanova mednarodnega javnega prava.

št. 98 o uporabi načel, o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja predvideva zavarovanje proti diskriminaciji uživanja sindikalne svobode¹⁵⁰. Konvencija vsebuje omejitve za oborožene sile: »Konvencija, ki jo je članica ratificirala, ne more vplivati na že obstoječe zakone, sodbe, običaje ali sporazume, ki nudijo članicam oboroženih sil in policije jamstva, predvidena s to konvencijo«.

Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju in istoimensko Priporočilo št. 143 določata varstvo in olajšave za predstavnike delavcev¹⁵¹. Tukaj gre tudi za predstavnike sindikatov, ki so jih svobodno izvolili člani. Predstavniki delavcev uživajo posebno varstvo, če so ravnali skladno z zakonom ali kolektivno pogodbo, uživajo pa tudi posebne olajšave za učinkovito opravljanje svoje funkcije¹⁵². Konvencija predvideva tudi varovanje predstavnikov delavcev pred odpovedjo¹⁵³ zaradi predstavniškega statusa ali aktivnosti. Konvencija MOD št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja¹⁵⁴ poudarja pomen kolektivnega dogovarjanja na vseh ravneh in v vseh panogah z določilom, da za oborožene sile lahko nacionalne države obseg uživanja te pravice predpišejo v nacionalni zakonodaji.

Univerzalna deklaracija o človekovih pravicah opisuje sindikalno svobodo v 23. členu¹⁵⁵. Na podlagi univerzalne deklaracije o človekovih pravicah je OZN leta 1966 sprejela dva pravno zavezujoča akta: Pakt o državljanskih in političnih pravicah v 22. členu¹⁵⁶ in Pakt o socialno ekonomskih in kulturnih pravicah v 8. členu¹⁵⁷ predvidevata pravico do sindikalnega

¹⁵⁰ Delavca je treba zavarovati zlasti pred dejanji, ki imajo namen: (1) da se delavec zaposli le pod pogojem, da se ne včlani v sindikat ali da iz njega izstopi, (2) da se odpusti delavca ali da se mu škoduje kako drugače zato, ker je član sindikata ali zato, ker se udeležuje izven delovnega časa ali s pristankom delodajalca v delovnem času v sindikalnih dejavnostih."

¹⁵¹ Predstavniki delavcev so po predmetni konvenciji tisti, ki imajo takšen status v nacionalni zakonodaji ali standardni praksi.

¹⁵² Plačana odsotnost z dela, pravica do izobraževanja

¹⁵³ Varstvo pred odpovedjo ni absolutno in ne velja, če bi delavski ali sindikalni predstavniki pri uresničevanju pravic kršijo pravne norme ali obveznosti, ki jih zavezujejo.

¹⁵⁴ Generalna konferenca Mednarodne organizacije dela, ki jo je v Ženevi sklical Administrativni svet Mednarodnega urada za delo in se je 3. junija 1981 sestala na svojem sedeminšestdesetem zasedanju, je ob ponovni potrditvi določbe Filadelfijske deklaracije o "svečani zavezi Mednarodne organizacije dela, da bo med narodi sveta podpirala programe, ki bodo dosegli ... dejansko priznanje pravice do kolektivnega pogajanja", in ugotovitvi, da to načelo "velja za vse ljudi vsepovsod", ob upoštevanju ključnega pomena mednarodnih standardov, ki jih vsebujejo Konvencija o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic, 1948, Konvencija o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949, Priporočilo o kolektivnih pogodbah, 1951, Priporočilo o prostovoljni pomiritvi in arbitraži, 1951, Konvencija in priporočilo o delovnih razmerjih (javne službe), 1978, ter Konvencija in priporočilo o upravi za delo, 1978, ob upoštevanju želje po večjih prizadevanjih za uresničevanje ciljev teh standardov in še posebej splošnih načel, določenih v 4. členu Konvencije o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949, in prvem odstavku Priporočila o kolektivnih pogodbah, 1951, ob upoštevanju, da morajo te standarde dopolnjevati ustrezni ukrepi, ki temeljijo na njih, in katerih cilj je spodbujanje svobodnega in prostovoljnega kolektivnega pogajanja, potem ko je sklenila, da sprejme nekatere predloge za spodbujanje kolektivnega pogajanja, ki je bila četrta točka na dnevnem redu zasedanja, in odločena, da se ti predlogi oblikujejo kot mednarodna konvencija, devetnajstega junija leta tisoč devetsto enainosemdesetega sprejela konvencijo, ki se v nadaljevanju imenuje Konvencija o kolektivnem pogajanju, 1981.

¹⁵⁵ »Vsakdo ima pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov.«

¹⁵⁶ »Vsakdo ima pravico do svobodnega združevanja z drugimi, vključno s pravico ustanavljati sindikate in se jim pridružiti za zavarovanje svojih interesov.«

¹⁵⁷ »Vsakomur pravico, da skupaj z drugimi ustanavlja sindikate in se po svoji izbiri vanje včlani, za zaščito in pospeševanje svojih ekonomskih in socialnih interesov, z edinim pogojem, da mora pravila določiti prizadeta organizacija.«

združevanja. Oba dokumenta OZN predvidevata možnosti omejitev uživanja te pravice za pripadnike oboroženih si.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah v 22b. členu določa da so »glede pravice svobodnega združevanja možne le tiste omejitve, ki jih določa zakon in so v demokratični družbi potrebne v interesu nacionalne in javne varnosti ter javnega reda ali varstva javnega zdravja ali morale, ali pa pravic in svoboščin drugih. Ta člen tudi ni ovira za zakonske omejitve, ki veljajo glede te pravice za člane oboroženih sil in policije«. Pakt o socialno ekonomskih in kulturnih pravicah pa v 8/2. členu govori, člen o vsebini sindikalne svobode »ne predstavlja ovire zakonskim omejitvam o izvajanju te pravice, ko gre za pripadnike oboroženih sil ali policije ali uslužbenice v državni upravi.«

Evropska konvencija o človekovih pravicah iz leta 1950 v okviru splošne določbe o združevanju vključuje tudi pravico ustanavljati sindikate in se vanje vključevati, vendar že v istem členu dodaja, da vsebina tega člena nacionalnim državam ne preprečuje, da bi pripadnikom oboroženih sil, policije ali državne uprave z zakonom omejili uživanje teh pravic.

Evropska socialna listina ureja pravico do organiziranja in do kolektivnega pogajanja v 5. in 6. členu¹⁵⁸, vendar pa za to pravico ponudi nacionalnim državam možnost omejitve: »Pravilo, ki velja za uporabo teh jamstev za pripadnike oboroženih sil in obseg, v katerem veljajo zanje, je določeno z zakoni ali drugimi notranjimi predpisi«.

Listina EU o temeljnih pravicah svobodo zbiranja in združevanja določa v 12. členu: »Vsakdo ima pravico do mirnega zbiranja in združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje včlanjuje« in pravico do kolektivnih pogajanj in ukrepov v 28. členu »Delavci in delodajalci ali njihove organizacije imajo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji pravico pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe na ustreznih ravneh, v primeru nasprotja interesov pa do kolektivnih ukrepov za obrambo svojih interesov, vključno s stavko«. Določbe Listine EU o

¹⁵⁸ 5. člen »Da bi zagotavljal ali uveljavljal svobodo delavcev in delodajalcev do ustanavljanja lokalnih, državnih ali mednarodnih organizacij za varstvo njihovih ekonomskih in socialnih interesov ter do vključevanja v te organizacije, se pogodbenice zavezujejo, da njihova notranja zakonodaja ne bo taka, da bi omejevali to svobodo, prav tako pa ne smejo biti uporabljeni na način, ki bi to omogočal.«

temeljnih pravicah se uporabljajo za institucije, organe, urade in agencije Unije ob spoštovanju načela subsidiarnosti¹⁵⁹.

3.2.9. Sindikati in politično

Skoraj dve stoletji sindikalnega delovanja je dolga zgodovina odnosov sindikatov in politike. Sindikati in delavska gibanja so imeli pomembno družbeno vlogo pri številnih vprašanih glede državljskega statusa in politične enakosti, legalizacija sindikatov pa je bila močno orodje za vzpostavitev ekonomskih in socialnih pravic. Vsaka politična oblast je v današnjih demokratičnih družbah soočena s sindikalno svobodo ter njihovo vlogo v družbi. Sindikati so sicer interesna združenja, ki zastopajo kolektivne in individualne interese svojih članov z druge strani pa so tudi regulator družbenega razvoja. Potrebna soglasja sindikatov k regulaciji trga dela in vpliv na socialno ter ekonomsko politiko so osnovna izhodišča prepletanja sindikalnega in političnega in vodijo v polarizacijo tako politike kot sindikatov. Sindikalni pluralizem tako pogosto korespondira s pluralizmom političnih strank, sindikati pa imajo tudi določeno latentno politično funkcijo. Slednja razume okvir aktivnosti, ki so usmerjene na arhitekturo mehanizmov vpliva na zakonodajno in izvršno vejo oblasti, pogosto so to tudi medijske kampanje ter aktiviranje sindikalnih lobijev v politiki in parlamentu.

Vodovnik (1998, 23) pravi, da je socialni dialog, usmerjen v opredelitev dimenzij socialne države, po svoji naravi nujno povezan z značilnostmi nacionalne države, ki je definirana kot socialna država, hkrati pa je nujno neokorporativistična¹⁶⁰. Stanojević (1996, 292) kot ključno politično predpostavko neokorporativizma postavlja stabilno hegemonija levosredinske stranke, ali vsaj sodelovanje te stranke v relativno stabilni koaliciji, saj socialna demokracija na oblasti zvišuje dostopnost centrov političnega odločanja sicer strukturno defavoriziranim interesnim organizacijam delojemalcev. Stanojević (1996, 12) je oblike neokorporativizma klasificiral po Lehmbuchovi "kumulativni lestevici", ki loči med šibkim, zmernim in močnim neokorporativizmom. Med države s šibkim neokorporativizmom je (Lehmbuch 1988, 66 v Vehovar 1994, 48) uvrstil Veliko Britanijo in Italijo; Nemčijo, Irsko, Belgijo, Dansko in

¹⁵⁹ Načeli subsidiarnosti in sorazmernosti sta zapisani v členu 5 Pogodbe o Evropski uniji (PEU).

Subsidiarnost je vodilno načelo za razmejitev odgovornosti med državami članicami in EU, ki pove, *kdo mora ukrepati*. Če ima na določenem področju izključno pristojnost Unija, je jasno, da mora ukrepati ona. Če pa si Unija deli pristojnost z državami članicami, načelo jasno določa domnevo v korist države članice, ki sprejema ukrepe. Unija ukrepa le, če države članice ciljev ne morejo zadovoljivo doseči in če jih zaradi obsega ali učinkov lažje doseže Unija.

¹⁶⁰ Gre za demokratični korporativizem z ideologijo socialnega partnerstva, kjer usklajevanje konfliktnih zahtev poteka v socialnem dialogu med interesnimi skupinami, državno birokracijo in političnimi strankami

Finsko je uvrstil na lestvico držav z zmernim neokorporativizmom, Avstrijo, Norveško in Nizozemsko in Švedsko pa med države z močnim neokorporativizmom. Sindikalno prizorišče v državah z močnim korporativizmom (Švedska, Avstrija) usklajuje ena močna nacionalna konfederacija sindikatov, z druge strani pa so tudi organizacije delodajalcev centralizirane. Poleg pozitivnih vplivov povezovanja političnih delavskih strank s sindikati pa so tudi negativne posledice, zlasti ko prihaja do razcepa v delavskih političnih strankah, kar nujno vodi do enakega razcepa v okviru sindikalnih organizacij (to se je zgodilo npr. v Franciji, Italiji in Španiji).

Poudarjena politična funkcija se kaže pri tistih sindikatih, ki imajo socialne in ekonomske zahteve svojih članov postavljene v programski okvir in vztrajajo pri realizaciji skozi sindikalne aktivnosti, pri tem pa podpirajo določeno politično opcijo lahko v opoziciji ali vladi. Glede na analizo dostopnih virov, sindikati sklepajo določene povezave s političnimi strankami, posebej pred volitvami, njihovi liderji pa celo sodelujejo na listah kot kandidati političnih strank. Razloge sindikatov za podporo političnim strankam na volitvah je najti v politično ideološki delitvi baze, ki jo v predvolilnem obdobju nagovarjajo tudi sindikati, hkrati pa so pogosto v samih sindikatih tudi politični aktivisti, ki pred volitvami izkoristijo svoj vpliv. Glede odnosa sindikalnega in političnega v teoriji ne zasledimo univerzalnega modela, čeprav se zdi, da je predpogoj za učinkovitost sindikata tudi tesno sodelovanje s političnimi strankami (Deppe, Herding, Hoss 1979, 79-86).

MOD je (1952) sprejela *Resolucijo o neodvisnosti sindikalnega gibanja* (do tega leta se je izogibala poseči na to področje). Na podlagi te resolucije lahko sindikati vzpostavljajo razmerja s političnimi strankam¹⁶¹ ali pa sami podvzamejo politične akcije za uresničitev sprejetih ciljev. Pri tem pa ne smejo kompromitirati »kontinuitete« sindikalnega gibanja ali njegovih družbenih ali gospodarskih dejavnosti, ne glede na politične spremembe, do katerih lahko pride v državi.

3.2.10. Sindikati in stavka

¹⁶¹ ZRN je primer države, kjer so tako sindikati kot država prepovedali sindikalno organiziranje določenih političnih skupin (npr. DGB je sprejela t.i. »sklepe o nezdružljivosti«, po katerih je »včlanjevanje v ekstremne levo usmerjene stranke nezdružljivo s članstvom v DGB«).

Stavki, kot enemu najmočnejših argumentov prepovedi vojaških sindikatov, bomo posvetili nekaj več pozornosti. S stavko se ukvarjajo tako ekonomisti kot sociologi, proučevanje z različnih zornih kotov pa so prinesla tudi različna teoretska izhodišča. Glede na vsebino ločijo ideološko, politično in socialno-ekonomsko motivirane stavke; glede na način izvedbe stavko z počasnim delom, stavko z delom po pravilih, tihi bojkot, bojkot potrošnikov, solidarnostno stavke, stavke simpatizerjev, opozorilno, protestne in demonstracijske stavke, delne in vseobsežne stavke, množične in generalne stavke. Warneck (2008, 13) je, na podlagi proučevanja stavk, pripravila priročnik, ki služi kot vodilo za prepoznavanje aktualnih oblik stavke¹⁶². Več avtorjev razume stavko kot organizirano začasno prekinitev dela, s katero delavci poskušajo doseči spremembo delovnih razmer v organizaciji ali želijo vplivati na drugačno ureditev ekonomsko - socialnih razmer v širšem okolju zunaj organizacije.« (Vodovnik 1998, 330; Svetlik, Zupan 2009, 651)

John H. Hicks¹⁶³ je že v letu 1932 ugotovil, da stavke nastajajo zaradi slabih pogajanj med delavci in delodajalci, njegovo izhodišče pa so bile plače. Hicks je s teorijo o plačah (1932) z vidika stavk pripravil pomemben prispevek, ker je stavko predvidel kot obliko pritiska pri kolektivnih dogovarjanjih in razvil model stavkovnih aktivnosti (Flatau 2003, 44-65). Največ pozornosti pa je posvetil ekonomskemu učinku stavke, ki ga je podprl z izračuni. Arthur M. Ross (v Cramton, Tracy 1992, 1-3) je v letu 1948 podal alternativno razlago stavk in meni, da so gonilo sindikalnih voditeljev k organizaciji stavke lastni motivi in napredek sindikata. Ashenfelter in Johnson (1969) sta razvila model, ki temelji na Rossovi razlagi stavk. Postavila sta nekooperativno teorijo, da bo do stavke prišlo, če bo prejeta plača izrazito manjša od pričakovane, v tem primeru pa se bodo vodje sindikata raje odločil za stavko, kot pa za dodatna pogajanja, ker bi s pogajanja odprle možnosti za notranja nesoglasja v sindikatu. Stavka je v tem primeru sredstvo, s katerim vodstvo sindikata želi prepričati bazo o resnosti zahteve po višjih plačah in zaščititi lasten interes znotraj sindikata. Slabost te teorije je, ker

¹⁶² Po Warneck (2008:13) poznamo naslednje vrste stavk: *Blacking* – Zavrnitev dela za določenega delodajalca ali bojkot; *Blockade* – Blokada, odklonitev dela v podjetjih, vključenih v konflikt; *Bummelstreik* – Upočasnjen delovni tempo; *Besetzung* - zasedba delovnih prostorov, delovni proces pa je v celoti ali deloma ustavljen; *Friedenpflicht* – obvezni mir, ko poteka usklajevanje kolektivne pogodbe in se pogodbene stranke dogovorijo, da ne bo kolektivnih akcij; *Streikposten* – stavkovne straže, ki pred delovnimi prostori poskušajo preprečiti drugim delavcem opravljanje delovnega procesa; *Politischer streik* – politična stavka, ki je na splošno usmerjena proti delovanju politike in v ozadju niso vprašanja zaposlitve; *Rollender Streik* – delo opravlja le del delavcev, drugi del delavcev stavka, nato se izmenjajo; *Schwerpunktstreik* – osredotočena stavka na določena podjetja ali industrijske panoge; *Punktueler Streik* – več krajših prekinitev dela v delovnem času; *Steik* – Stavka, usklajena trajna prekinitev dela delavcev v določenem delovnem okolju; *Urabstimmung* – glasovanje glede vprašanja izvedbe stavke; *Streikgeld* – sindikalni denar za stavko, ki je namenjen stavkovnim aktivnostim (lahko tudi za nečlane sindikata); *Streikbrecher* – stavkokazi, ki jih je angažiral delodajalec, da bi stavkovne aktivnosti propadle; *Streikankündigung* – uradna najava stavke delodajalcu ali pristojnemu državnemu organu; *Solidaritätsaktion* – Solidarnostna akcija ali zavrnitev dela kot izraz solidarnosti in izvajanje posrednega pritiska; *Warnstreik* – opozorilna stavka kot oblika pritiska pred dejansko stavko; *Wilder Streik* – stavka, ki ni organizirana s strani sindikatov v državah, kjer so stavkovne aktivnosti prepovedane; *Dienst nach Vorschrift* - delo se odvija natančno po predpisih in opisu nasploh delovnega mesta.

¹⁶³ V štiridesetih letih vpliven britanski ekonomist

temelji na domnevi zahtev po plači, izključuje pa vpliv pogajanj. Zanemarja se osnovni cilj delavcev, to je povečanje plač in cilj delodajalca, nadaljevanje proizvodnje. Več tovrstnih pogledov na stavko so predstavili še John Kennan (1980), Melvyn Reder in George Neumann (1980) Beth Hayes razvite (1984). »Krivdo« za stavko in s tem izgubo zaslužka, ekonomski teoretiki z izjemo Olsona 1995 (v Biggs 2002) pripisujejo izključno delavcem. Craig Olson pa je ugotovil, da okoliščine za stavko eskalirajo počasi kot posledica zaostrovanja odnosov predstavnikov dela in predstavnikov kapitala. Ekonomističen način proučevanja stavke je prevladoval do šestdesetih let prejšnjega stoletja, pomembno pa je vplival tudi na zavrnitev predloga na legalizacijo vojaških sindikatov v vojski ZDA.

Warner je v svojem delu *The Social System of the Modern Factory* (1947) stavko predstavil kot sredstvo za uravnoteženje moči med delavcem in delodajalcem (Etzioni 1958, 303-324). Z vidika industrijske demokracije je stavka protiutež, s katero se v okviru kolektivnega dogovarjanja zagotovi pravične delovne pogoje (Ben-Israel 1997, 59). V sociologiji pojasnjuje stavko tudi teorija družbenega konflikta (Dahrendorf 1957), ki temelji na nujnosti konflikta kot gonilu celotne družbe. Neenakost v družbi je po tej teoriji osnova tako za ustvarjanje koalicij, kot izvor konflikta. Delodajalec je po tej teoriji v superiornem položaju v družbi, delavec pa želi pridobiti boljše pogoje za življenje in se povzpeti po družbeni lestvici. Med njima se ustvarja konflikt, ki ga skušata rešiti s tretjo osebo (sindikatom) v kolektivnem dogovarjanju, sindikat pa po potrebi s stavko prisili delodajalca v izpolnitev zahtev.

Stavka je po Utzu (1978) rezultat subjektivnega razmišljanja posameznika ali skupine, da je njegova plača premajhna in njegovi delovni pogoji krivični, predstavlja pa obliko pritiska za pravičnejše delovne pogoje. Po njegovem mnenju (Utz 1987) pravica do zavrnitve dela v ni upravičena, ker iz vidika človekovih pravic ne zagotavlja norm naravnega prava. Svoboda izbire poklica ni povezana le s pravicami, temveč je povezana tudi z obveznostjo do dela, ne le v lastnem interesu, temveč tudi v interesu celotne skupnosti (Utz 1987, 742-744). Zato v imenu naravnega prava zavrnitev vsake vrste dela zaradi stavke ni upravičena, če je z nasprotjem z javnim interesom. Z vidika človekovih pravic je stavka lahko v imenu javnega interesa, ki pa mora biti dejansko utemeljen, omejena ali prepovedana. Z vidika človekovih pravic po Utzu torej pri stavki ne gre za eno človekovih pravic iz vidika naravnega prava, čeprav jo nekateri neposredno povezujejo s sindikalno pravico, pravico do kolektivnih pogajanj in pravico do svobodne izbire ali zavrnitve dela. Prav tako avtonomija kolektivnih pogajanj še ne pomeni nujno pravico do stavke. Utz (1987) je mnenja, da pa z vidika

naravnega prava vseeno obstajajo stavke *ultima ratio*¹⁶⁴, ki jih je moč opravičiti tako z vidika naravnega prava, socialne etike, kot z vidika pravnih norm pred zakonom, podpira pa jih tudi javno mnenje (Utz 1987, 755). Nasprotno pa Ben-Israel (1997) meni, da je stavka ena človekovih pravic iz spektra ekonomskih in socialnih pravic in trdi, da se stavka šteje med kolektivne pravice. Iz te skupine pravic pa so izključene stavke s političnim motivom Ben-Israel (1997).

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah¹⁶⁵ opredeljuje stavko v 8.1/d. členu: »Države pogodbenice tega Pakta se zavezujejo, da bodo zagotovile pravico do stavke, ki se izvaja po zakonih posamezne države«, v 8.2. členu pa dopušča omejitve za pripadnike oboroženih sil .

Stališče MOD je, da vprašanje sindikalnega združevanja ne prejudicira pravice javnih uslužbencev do stavke (Gernigon, Odero, Guido, 2000, 17), pri tem pa avtorji poudarjajo, da se pojem javnega uslužbenca močno razlikuje od države do države. MOD svetuje splošno priznavanje pravice do stavke, kjer pa so oborožene sile lahko izjema.

3.2.11. Globalizacija sindikalnega delovanja

Globalizacija je glavna gonilna sila kapitalizma in je ni mogoče ustaviti. Globalizacija je prispevala k preporodu kapitalske baze in vzpostavila pogoje za ustvarjanje večje presežne vrednosti. Neoliberalna globalizacija deluje v smeri varovanja interesov kapitala in iz javnih politik izključuje sindikate kot uporne družbene sile. Neoliberalnih teorij ne zanimajo družbene posledice svobodnih trgov saj trdijo, da temeljne pravice človeka izhajajo in se uresničujejo prav zaradi prostega trga. Seveda se pojavi vprašanje, ali lahko sindikati tako hitro spreminjajo strategije svojega delovanja in spremljajo globalizacijske preskoke neoliberalnega trga? Sindikalno gibanje je že vse od svojega nastanka presegalo meje nacionalne države, solidarnost na mednarodni ravni pa je tudi precej pripomogla k povezovanju v nadržavne konfederacije sindikatov. Globalizacija, tehnološki napredek, multinacionalna podjetja in s tem povezane družbene spremembe postavljajo sindikate pred nove izzive. Vedno večja konkurenčnost, prožnost povpraševanja po delu in večja mobilnost

¹⁶⁴ To so stavke v »skrajni sili, zaradi (1) nemogočih delovnih pogojev ali zaradi (2) očitnih socialnih krivic«. Stavko *ultimo ratio* je nemško zvezno delovno sodišče opredelilo, kot možno obliko stavke tudi tam, kjer je sicer prepovedana (Warneck 2008, 21)

¹⁶⁵ Sprejela ga je Generalna skupščina Združenih narodov 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI).

kapitala (grožnje s selitvijo proizvodnje) kot delovne sile, zmanjšuje njihovo pogajalsko moč (Hyman 1999, 2). Neoliberalizem je v nacionalnih državah povzročil spremembe delovne zakonodaje in vplival na zmanjšanje socialnih in delavskih pravic¹⁶⁶. Sindikati so bili prisiljeni spremeniti strategije svojega delovanja in se iz okvira nacionalnih držav preseliti v nadnacionalni prostor, se med seboj povezovati ter postati globalne institucije (Dreher in Gaston 2007, 169). V začetnem obdobju je na področju EU vladalo prepričanje, da je za poenotenje razmerij med delodajalci in delavci dovolj že ustanovitev enotnega trga, ki bo potem sam po sebi privedel do potrebne unifikacije (Gostiša 2004, 29) in vzpostavitvi »evropskega socialnega modela«. Ta filozofija predstavlja tudi temelj prvotne pogodbe med članicami, ki temelji na omejenosti pooblastil EU. Ta lahko sprejme enotne zakone le, če dobi pooblastilo držav članic, pri čemer velja ugotovitev, da se zakonodajna funkcija EU vse bolj krepi, vendar pa pri tem veljata načelo subsidiarnosti¹⁶⁷ ter načelo sorazmernosti¹⁶⁸ (Gostiša 2004, 30). Vendar se je izkazalo, da sindikati ne morejo v korak z novodobnim kapitalizmom, ki želi predvsem izkoristiti delovno silo. Sicer delujejo globalno, potrebna pa je še dodatna regulativa EU za zaščito delavcev. Posledično je bilo na evropskem parketu sprejetih okrog 50 direktiv, ki urejajo vprašanje delovnega prava, trend pa je šel od formalnega zakonskega urejanja v smeri sporazumov, ki temeljijo na socialnem dialogu na več ravneh in gredo v smeri evropskega socialnega modela (Milenkovič 2002, 21 v Gostiša 2004). Sindikati se na globalnem nivoju povezujejo v Mednarodni konfederaciji sindikatov (*International Trade Union Confederation* ITUC¹⁶⁹) in se zavzemajo za (1) univerzalno spoštovanje temeljnih pravic delavcev s polno sindikalno zaščito povsod po svetu, (2) sankcioniranje kršitev pravice do sindikalne svobode, (3) svoboda izbire kakovostne zaposlitve, ki zagotavlja socialno varnost, (4) boj proti diskriminaciji vseh vrst. Za ustvarjanje globalne socialne pravičnosti (2. kongres ITUC 2010) pa se ITUC zavzema za dostojanstveno delo za vse, pravičnost in enakost na trgu dela, regulacija trga ter globalno socialno prihodnost. Na nivoju EU se sindikati združujejo v Evropsko konfederacijo sindikatov (*European Trade Union Confederation*, EUTC), ki je v letu 2009 pripravila program reform¹⁷⁰ za izhod EU iz krize.

¹⁶⁶ Revija *Doing Business* vsako leto objavlja podatke s pregledom držav, ki imajo najboljše pogoje za odpiranje podjetij in zaposlovanje.

¹⁶⁷ Dokler je mogoče določena vprašanja ustrezno urejati na nacionalni ravni, EU ne sme sprejemati predpisov na tem področju (Gostiša 2004, 30).

¹⁶⁸ Če obstaja evropska zakonodaja, sme obsegati le tisto, kar je nujno potrebno poenotiti, pri čemer mora biti prepuščeno dovolj prostora tudi nacionalni regulativi (Gostiša 2004, 30).

¹⁶⁹ Svetovna sindikalna federacija, ki je bila ustanovljena 1945 je pod svojim okriljem združevala sindikate iz 99 držav. Iz organizacije so izstopili angloameriški sindikati, mednarodna konfederacija dela pa se je zavzela za enotne sindikate. V letu 2006 je bila ustanovljena mednarodna konfederacija sindikatov (ITUC), ki združuje okrog 300 sindikalnih organizacij iz 151 držav in kar 176 milijonov članic in članov.

¹⁷⁰ Program vključuje več in boljša in bolj varna delovna mesta, boljša plačila, boljšo socialno politiko, večjo solidarnost, boljši socialni dialog.

Mednarodno povezovanje sindikatov in fleksibilnejši način delovanja bo v prihodnje bistveno vplivalo na izhod iz sindikalne krize.

4. VOJAŠKI SINDIKATI

Z izginotjem določenih oblik vladavin in režimov izginja tudi funkcija jamstva za vojaški poklic, vojaki pa s tem izgubljajo določene ugodnosti in položaj v družbi. Te spremembe v so matičnih vojskah pripeljale do vzgibov po organiziranju in artikulaciji skupinskih interesov vojaškega osebja v obliki neodvisnega reprezentanta, ki je lahko tudi sindikat. Na ravni vojakov so okoliščine za sindikalizacijo »zrele«, ko se splošni občutek individualnega prikrajšanja preoblikuje v splošni občutek kolektivnega prikrajšanja (Harries Jenkis 1977, 63 in Caforio 2006, 312). Drugi avtorji (Manigart 1984 in Mandevile¹⁷¹ 1976 v Caforio 2006) na podoben način opisujejo okoliščine za artikulacijo zahtev po sindikalizaciji vojske. Manigart (1984 v Caforio 2006, 313) poudarja, da je sindikalizacija vojaške organizacije del splošnega razvoja delovnih razmerij v zahodnih družbah, za katere je značilna večja udeležba državljanov glede individualnih in kolektivnih zahtev.

Janowitz navaja, da je posledica tehnoloških in kulturno družbenih sprememb večja civilianizacija vojaške organizacije v razvitih industrijskih družbah (Janowitz, 1971). Vojaške organizacije so skozi proces civilianizacije postopoma izgubljale strukturne značilnosti, ki so jih skozi zgodovino dajale pečat unikatnosti in postajale vse bolj vključene v družbo. Eden vidikov civilianizacije in vključenosti v družbo je tudi sindikaliziranost vojaškega osebja (Harries - Jenkins 1977, Moskos 1997, Caforio 2003).

Veliko verjetnost za sindikalizacijo vojske sta Janowitz (1977, 53) ter Moskos (1977, 42) predvidela v obdobju, ko so bile razprave o legalizaciji sindikata v ameriški vojski na vrhuncu. Moskos se s sindikalizacijo vojske ni strinjal, medtem ko je Janowitz ugotavljal, da je sindikalizacija le korak k civilianizaciji vojske. Moskos je tudi trdil, da je sindikat nasprotje vojaškega profesionalizma, Janowitz pa je bil mnenja, da so sindikati simboli profesionalnosti in trdnosti. Največje težave pri sindikalizaciji vojske vidijo avtorji v konfliktnosti sindikalnega delovanja z edinstveno naravo vojaške organizacije in z vlogo, ki jo ima vojaška organizacija z družbeno pogodbo (Taylor, Arango, Lockwood 1977). Sindikalno delovanje v obliki stavk in kolektivnih pogajanj je v osnovi opozicijsko in sodi med ključna vprašanja razprave o vojaškem sindikalizmu (Krendel 1977 v Krendel in Samoff 1977, 150).

¹⁷¹ Mandevile (v Caforio 2006, 312) opisuje, da se padec standarda pripadnikov vojaške organizacije nadaljuje, kar v povezavi z odnosi v liniji poveljevanja predstavlja nova kolektivna pričakovanja vojaškega osebja.

Vojaški sindikat je v naši raziskavi reprezentant zaposlenih v vojaški organizaciji, ki je neodvisen od strukture poveljevanja in zastopa interese zaposlenih tako na delovnem mestu, kot v družbi in regulira delovni odnos skozi kolektivna pogajanja z vojsko ali državo ter se deklarira kot vojaški sindikat. Vojaški sindikat zastopa zaposlene v internih in eksternih razmerjih v sistemu sindikalne demokracije v okviru nacionalne države. Interna razmerja v sistemu sindikalne demokracije vojaških sindikatov razumemo kot dialog med vojaško organizacijo in sindikati v zvezi z delovnimi razmerji in pogoji dela. V eksterna razmerja pa v okviru vojaškega sindikalizma sodijo kolektivna pogajanja z državo na nacionalnem ali sektorskem nivoju o ekonomskih pogojih zaposlitve in kolektivnih pogodbah pripadnikov vojaške organizacije. Ko govorimo o definiciji vojaškega sindikata, ugotavljamo, da mora v okviru nacionalne države za vojaški sindikalizem biti izpolnjen tudi zakonski pogoj in sicer, da vojaški sindikat v vojski ni prepovedan. Osnovna razmejitvena črta med sindikati in ostalimi profesionalnimi združenji v vojaški organizaciji je torej koncentracija aktivnosti v izboljšanje delovnih in ekonomskih pogojev svojih članov kot tudi javno legitimiranje reprezentanta, kot sindikata. Pomemben indikator, ki določa reprezentanta vojakovih poklicnih interesov kot sindikat je tudi vključevanje v sindikalne federacije, ki zastopajo poklicne interese vojakov na sektorskem ali nacionalnem nivoju.

Moelker (2006) je zgodovino vojaškega sindikalizma razdelil na štiri obdobja: (1) Obdobje unitarizma je trajalo od nastanka vojaških sindikatov pa do zgodnjih tridesetih let. Večina vojaških organizacij v tem obdobju še ni imela značilnosti sindikatov, vendar so vsi želeli izboljšanje delovnih pogojev. Značilnost tega obdobja je bila, da so vojaška združenja tesno sodelovala z vodstvom vojaške organizacije in z državo. Prihod socialdemokratskih strank na oblast je spodbudil nastajanje vojaškega sindikalizma iz vojaških združenj po Evropi, vendar so, kljub prvim znakom antagonizma vojaški sindikati, vojaška organizacija in država še vedno delovali enotno (Moelker 2006, 181); (2) Obdobje antagonizma so zaznamovali številni protesti vojakov, v nekaterih državah pa so bile organizirane celo oblike protestov in stavk. V zgodnjih tridesetih so vojaki sindikati organizirali proteste zoper slabe delovne pogoje in nizke plače. Vlada je zato omejila sindikalne aktivnosti, odnos med vlado je iz sodelovanja prešel v nasprotovanje (Moelker 2006, 182); (3) Značilnost naslednjega obdobja, ki je trajalo do sredine šestdesetih let prejšnjega stoletja, je bil korporativizem. Močan antagonizem iz obdobja pred drugo svetovno vojno se je po vojni v naslednjih treh desetletjih postopoma spreminjal. Značilnosti odnosa med vlado in vojaškimi sindikati so bile dogovarjanje pogajanje in popuščanje. Sindikati pa so tudi pričeli sodelovati med sabo na horizontalnem in vertikalnem nivoju (Moelker 2006, 184); (4) Obdobje posvetovalnega

pluralizma, ki se je začelo okrog 1965, je zaznamovalo nastajanje velikega števila združenj in sindikatov širom po Evropi kot posledica uporov nabornikov. »Vseevropska vstaja« nabornikov se je pričela na Nizozemskem in se razširila v Belgijo, na Dansko in v Nemčijo, njen vpliv pa je bilo čutiti tudi v Združenem Kraljestvu, Franciji, Španiji in Italiji. Vojaški sindikati so v tem obdobju postavili temelje svojega dela in dosegli napredek glede izboljšanja ekonomskih ter delovnih pogojev svojih članov. V evropskem prostoru pa so uspeli tudi sprožiti debato o ukinitvi naborništva.

Trend zmanjševanja ali popolnega opuščanja naborništva (Haltiner 2006, Malešič 2004) in prehod na prostovoljne profesionalne vojske je ponovno aktualiziral vprašanje neodvisnega zastopanja poklicnih interesov vojakov v obliki združenj ali vojaških sindikatov (Caforio 2006). Oborožene so, s profesionalizacijo vojske dobile »redno« zaposlene, ki se odločajo za opravljanje poklica in kariere v vojaški organizaciji, s tem pa spet postane relevantno vprašanje zaščite poklicnih interesov pripadnikov oboroženih sil. V začetku dvajsetega stoletja po valu sindikalne svobode, ki je zajel evropske države, je bil sindikat dopuščen najprej v Skandinavskih državah, po drugi svetovni vojni pa se je trend zahtev po legalizaciji vojaškega sindikalizma razširil po celotni Evropi (Krendel in Samof 1977, Taylor, Arango, Lockwood 1977, Caforio 2006). Vojaki so po koncu druge svetovne vojne izgubili vrsto privilegijev (plačani dopusti, pokojnina, brezplačna zdravstvena oskrba, zagotovljena prehrana, bivanje, vojaki so bili oproščeni davkov) in družbeni status. S tem se je postopoma zmanjševala funkcija jamstva države za vojaški poklic. Vojaški sindikalizem je v vojaški sociologiji pritegnil veliko pozornost v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, po prepričanju konzervativnih struj pa je bila vsaka oblika vojaškega sindikalizma nezdržljiva z vojaško organizacijo in zato v nekaterih državah EU prepovedana.

Spreminjajoč se varnostni okvir, v katerem vojaške organizacije članic EU delujejo v postmodernem obdobju, ustvarja okoliščine in potrebe po ponovni analizi omejitev v smislu združevanja in sindikalnega organiziranja v vojski. Narava in vsebina nalog, ki jih izvajajo pripadniki vojaške organizacije v aktualnih nalogah in način ter okolje v katerem se izvajajo te naloge so vedno manj tradicionalni. Pripadniki vojaške organizacije so pri opravljanju vojaških nalog po večini del multinacionalnih sil v mednarodnih operacijah in misijah, niso pa udeleženi več v tradicionalnih oblikah vojaškega konflikta. Take vrste nalog pa vojakom različnih držav omogočajo medsebojno primerjavo delovnih pogojev in pravice, ki jih v zvezi s tem uživajo v okviru nacionalne države. Vojaki, ki so jim določene pravice omejene ali odvzete, si lahko upravičeno postavljajo vprašanje, zakaj za njih veljajo določene omejitve.

Drugi razlog za revizijo omejitev je profesionalizacija oboroženih sil in s tem povezan nastop vojakov na trgu delovne sile. Vojska mora biti konkurenčen delodajalec, primerljiv z drugimi delodajalci na trgu dela saj bo potencialni vojak skrbno proučil vse pogoje zaposlitve in pri izbiri upošteval tudi omejitve v smislu pravic, ki jih poklic v vojaški organizaciji prinaša.

Fokus debat, povezan z vojaškim sindikalizmom v postmodernih oboroženih silah, je usmerjen predvsem v dve vprašanji, (1) zakaj se v vojaški organizaciji pojavljajo potrebe po neodvisnem zastopanju (sindikatu ali združenju) vojaškega osebja? (2) zakaj se nekatere države tako močno upirajo sindikalizaciji vojske? Generalno vprašanje glede vojaških sindikatov pa seveda ni le naziv reprezentanta, ki zastopa interese pripadnikov oboroženih sil, ampak tudi način, kako lahko izvaja pravice pripadnikov vojaške organizacije glede svobode združevanja in zbiranja in hkrati istočasno izpolni zahteve in legitimne pogoje, ki se glede na njihovo edinstveno funkcijo postavljajo v zvezi z oboroženimi silami.

Države EU zelo različno pristopajo k problematiki vojaškega sindikalizma ali drugega predstavništva poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije. Nekatere države so v svojih oboroženih silah dovolile sindikalno svobodo z ali brez omejitev (skandinavske države), nekaj držav za zastopanje pripadnikov vojske dovoljuje le vojaška združenja (Francija, Italija), nekatere pa ne dovolijo vojaških združenj ali sindikatov v svojih oboroženih silah (Združeno Kraljestvo). Nacionalne vlade se neredko izogibajo temu, kar je bilo glede političnih pravic in svoboščin odločeno v Strasbourgu in Bruslju, posebej ko gre za področje obrambe. Pogodba o Evropski uniji ne vključuje obrambnih zadev, zato ta vprašanja ostajajo v pristojnosti posameznih nacionalnih držav (Pruefert v Callagan in Kernic 2003, 356).

Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah v 12. členu določa, da ima vsakdo pravico do mirnega zbiranja in združevanja na vseh ravneh, zlasti na področju političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar vključuje pravico vsakogar, da skupaj z drugimi zaradi zaščite svojih interesov ustanavlja sindikate in se vanje včlani¹⁷². To zajema pravico vsake osebe, da ustanovi ali se prostovoljno včlani v sindikate zaradi zaščite svojih interesov. Listina je pomembna, ker ne vsebuje dodatnih določb oz. možnosti omejitev za pripadnike oboroženih sil. Slaba pa je v smislu, ker ne vsebuje neposredno izvršljive pravne norme.

¹⁷² Listina Evropske Unije o človekovih pravicah 2010/C 83/02.

Z Madridsko konferenco iz leta 1983 je OVSE priznal pravico tudi pripadnikom vojske, da ustanovijo in se včlanjujejo v sindikate skladno s predpisi v državi, ter leta 1990 s konferenco v Kopenhagenu dodal še pravico mirnega zbiranja in demonstriranja. Na isti konferenci je bilo priznано tudi svobodno ustanavljanja sindikatov ali drugih reprezentantov poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije.

Mednarodna organizacija dela priznava sindikalne pravice v številnih konvencijah, vključujoč Konvencijo o sindikalni svobodi in varovanju sindikalnih pravic¹⁷³, Konvenciji 154. o spodbujanju kolektivnega pogajanja¹⁷⁴, ki pa poleg pravic predvidevajo možnost, da država za pripadnike oboroženih sil ali policije z nacionalno zakonodajo omeji obseg jamstev ali pravic določenih v konvencijah. Koncept zakonitega omejevanja sindikalnih pravic priznava tudi evropsko sodišče za človekove pravice¹⁷⁵. Sodišče sicer zagovarja stališče, da morajo biti zakonske omejitve tudi jasno obrazložene in ne smejo dopuščati samovoljnosti. Podobno stališče sta, glede prepovedi članstva v sindikatih v vojaški organizaciji, zavzeli tudi Ustavni sodišči Poljske¹⁷⁶ in Španije¹⁷⁷. Stališče institucij varuhov človekovih pravic za oborožene sile je, da je vojak 'državljan v uniformi' z vsemi pravicami in svoboščinami, ki jih uživajo tudi ostali državljani¹⁷⁸, vojaški sindikat pa je pomemben del demokratičnih procesov v državah, kje je legaliziran.

V državah EU prevladujejo trije pristopi pri glede vojaškega sindikalizma in organiziranja neodvisnega reprezentanta v vojaški organizaciji. Prvi naveden pristop je paternalističen¹⁷⁹, ki v osnovi izraža pravico avtoritete poveljujočega, vojaške organizacije ali države nad pravico posameznika ali skupine v vojaški instituciji do sindikalnega združevanja in se osredotoča na linijo poveljevanja. Tradicionalno je bila naloga poveljujočega, da zagotovi celotno oskrbo¹⁸⁰ za podrejene pripadnike, kar je pomenilo, da so pravice glede združevanja v organizacijah izven vojske omejena ali prepovedana. V tem pristopu je celotna oskrba primarna in je

¹⁷³ Konvencija navaja: »Delavci in delodajalci, imajo brez kakršnekoli izjeme pravico, da brez predhodne odobritve do ustanavljanja in vključevanja reprezentantov, vendar le pod pogojem, da spoštujejo njihove statute«.

¹⁷⁴ V drugem odstavku prvega člena konvencija ponudi možnost, da se v okviru nacionalne države obseg, v katerem se jamstva iz te konvencije uporabljajo za oborožene sile in policijo, lahko določi z notranjo zakonodajo ali z notranjo prakso.

¹⁷⁵ Npr. v primeru Rekvényi proti Madžarske je sodišče dosodilo, da Madžarska ni kršila člena 11. Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin. V primeru *Sindicatul "Pastorul cel Bun"* proti Romuniji pa je sodišče ugotovilo kršitve v smislu 11. člena (v sodbi, ki v osrednjem delu ne obravnava vojske, sodišče navaja, da je omejitev sindikalne svobode v vojski dovoljena le na podlagi tehtne utemeljitve). Sodišče je sicer med 154 obravnavanimi primeri v letih 2005 in 2012 ugotovilo kršitev človekovih pravic v 33 primerih v smislu 11. člena.

¹⁷⁶ Poljsko Ustavno sodišče je leta 2000 zavzelo stališče, da je prepoved članstva v sindikatih za pripadnike vojaške organizacije ustavno sprejemljivo pod pogojem, da obstajajo alternativni načini zagotavljanja pravice do svobode združevanja. (Priročnik OVSE 2008, 68).

¹⁷⁷ Špansko Ustavno sodišče pa je leta 2000 zavzelo stališče, da imajo pripadniki oboroženih sil ustavno pravico sodelovanja v združenjih, ki zastopajo njihove socialne in ekonomske interese pod pogojem, da se ta združenja ne vključujejo v stavke in podobne aktivnosti.

¹⁷⁸ Beograjski memorandum, 2011.

¹⁷⁹ *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*.

¹⁸⁰ Hrano, zdravstven oskrbo in namestitvev, oblačila, vojakom ni potrebno plačevati davščin.

predpogoj za operativno učinkovitost oboroženih sil. Vse pritožbe ali problematika posameznikov se rešuje po liniji poveljevanja. Mehanizma za reševanje skupinskih pritožb ni, oz. skupinske ali kolektivne pritožbe niso dovoljene. Protiutež omejitvam sindikalnega združevanja je lahko uzakonjena pravica pripadnikov vojaške organizacije da svoje pritožbe posredujejo neodvisnemu vojaškemu ombudsmanu¹⁸¹. Ta pristop ima seveda svoje pomanjkljivosti in sicer se ločeni interesi vojske kot celote zlijejo z interesi vojske kot skupine posameznikov. Ločena obravnava bi lahko doprinesla k jasnejšemu in bolj strukturiranemu odločanju. Poleg tega lahko odsotnost direktnega zastopanja interesov pripadnikov vojaške organizacije pripelje tudi do indirektnega zastopanja, kot npr. skupin, ki zastopajo veterane vojn, upokojene pripadnike oboroženih sil ali družine pripadnikov vojaških organizacij¹⁸².

Drugi pristop je tako imenovan neavtonomni pristop (*non-autonomous arrangement*), kjer država v okviru vojaške institucije legalizira mehanizem za zastopanje interesov vojakov za pogajanja o delovnih pogojih, plačah, upokojevanju in podobno. Formalni položaj mehanizma se lahko podkrepi s stalnim pogojevanjem uporabe pred sprejetjem ali uvedbo kakršnekoli spremembe¹⁸³. Takšnemu načinu zastopanja se očita predvsem pomanjkanje kredibilnosti in legitimnosti pri zastopanju interesov pripadnikov vojaške organizacije predvsem zaradi dejstva, ker interesov ne ustvarjajo sami vojaki, temveč so vsiljeni po liniji poveljevanja. Tretji pristop pa obravnava obstoj legalnega avtonomnega vojaškega združenja, ki zastopa pripadnike vojaške organizacije pri pogajanjih glede vsebin delovnih pogojev, plač, upokojevanja v obliki individualnega in kolektivnega zastopanja¹⁸⁴, ponekod je dovoljena celo stavka¹⁸⁵. Ne glede na svobodo združevanja in sindikalnega delovanja, pa je v večini

¹⁸¹ Tak primer je Kanada, kjer vojaški ombudsman deluje znotraj vojaške organizacije, medtem, ko v nekaterih državah (Nemčija) institucija vojaški ombudsman funkcionira popolnoma neodvisno in vzporedno z vojaško organizacijo.

¹⁸² Indirektno zastopanje lahko med pripadniki vojaške organizacije prevzamejo tudi druge organizacije, kot so kulturnoumetniške, športne, ki popolnijo praznino v smislu direktnega zastopanja. (Priročnik OVSE 2008, 70).

¹⁸³ Takšen pristop je uveljavljen v Franciji, kjer visok vojaški svet (*Conseil Supérieur de la Fonction Militaire*, oz. CSFM) omogoča sodelovanje pri pogojih glede vojaške službe. Svet je sestavljen iz članov, ki neposredni izbrani predstavniki pripadnikov vojaške organizacije in se ukvarjajo z različnimi vprašanji npr. napredovanji, prehodom v civilno življenje po zaključku vojaške kariere, finančnimi vprašanji v oboroženih silah, pokojninsko reformo, stanovanjskimi vprašanji ter pogoji na mednarodnih operacijah. Svet je rodovsko organiziran, na dnevnem redu pa so vprašanja, ki jih izglasuje večina članov. Podoben pristop reševanja zastopanja najdemo tudi v Italiji. (Priročnik OVSE 2008, 71).

¹⁸⁴ Nekatera teh združenj obstajajo že iz začetka 20. stoletja (Nizozemska, Belgija, Švedska) druga pa so nastala v začetku 21. stoletja kot posledica ustavnih sprememb v državi (na Poljskem, Madžarskem, v Bolgariji in Romuniji).

¹⁸⁵ Švedska ne prepoveduje stavke vendar so se nekatera vojaška sindikalna združenja skozi kolektivno dogovarjanje zavezala, da v določenem obdobju ne bodo stavkala (npr. SAMO – švedski sindikat častnikov, ki je sklenil vrsto sporazumov z matično organizacijo po vprašanjih, ki se nanašajo na delovni čas, potnih stroškov, namestitve, zaposlovanja častnikov v rezervi službovanja v tujini, se je s kolektivno pogodbo zavezal, da določeno obdobje, dokler bodo pogoji dela ostali nespremenjeni, ne bo organiziral stavk (Priročnik OVSE 2008, 71).

članic EU pripadnikom vojaške organizacije prepovedano sodelovanje v vseh oblikah stavkovnih aktivnosti¹⁸⁶.

Parlamentarna skupščina Sveta Evrope je v priporočilu št. 1572 (2002) navedla, da bi Svet Evrope lahko vplival na države članice, da se pripadnikom oboroženih sil omogoči organiziranje in včlanjevanje v organizacije s pravico do pogajanj po vprašanjih, ki se nanašajo na pogoje službovanja in plačilo; da jim omogočijo včlanjevanje v politične organizacije; da ukinejo prepoved pravice do združevanja in priporočila implementirajo v nacionalne predpise¹⁸⁷.

Nolte v delu *The impact of human rights law on armed forces* (2003, 54) meni, da sicer različni instrumenti v mednarodnem pravu v imenu »nacionalne varnosti« omogočajo poseg v pravico združevanja in sindikalnega organiziranja, vendar je potrebno v interesu zaščite pravic za vsako omejitev podati natančno utemeljitev, kakšen je interes »nacionalne varnosti«. Podobno stališče zavzema tudi Evropsko sodišče za človekove pravice. V nekaterih državah je omejevanje svobode združevanja javnih uslužbencev, vključno s pripadniki vojaške organizacije, povsem običajna praksa. Takšna praksa se opraviči z obstojem javnega interesa v smislu nemotenega delovanja osnovnih javnih služb ali pa je zavita v tančico skrivnosti ogrožanja nacionalne varnosti. Obstaja pa tudi tolmačenje, da pripadniki oboroženih sil niso delavci v tradicionalnem pomenu besede in s tem, ko se pridružijo oboroženim silam pristanejo na splošen sistem omejitev v okviru vojaške discipline, ki je veliko širša kot nadzor, ki jo ima običajen delodajalec nad tradicionalnim delavcem. Kljub temu pa legislativa nekaterih držav pripadnike vojaške organizacije obravnava kot tradicionalne delavce brez posebnih tradicionalnih ugodnosti. Članstvo pripadnikov oboroženih sil v sindikatih in drugih cehovskih zvezah, predstavlja za vojaško organizacijo dva ločena problema. Prvi je vprašanje vojaške discipline in možnost negativnega učinka na kohezivnost in predanost kolektivu. Kolektivne pritožbe s strani pripadnikov oboroženih sil se tradicionalno razumejo kot znak neposlušnosti ali celo kot kaznivo dejanje ali upor. Tradicionalno se razume, da narava vojaške organizacije z vojaško disciplino zahteva, da se ukazi spoštujejo do popolnosti. Stavke in podobne sindikalne aktivnosti bi lahko ogrozile pomembne vojaške operacije, kar lahko ogroža nacionalno varnost. Seveda je veliko bolj pomembno vprašanje, ali argumenti ogrožanja nacionalne varnosti izključujejo vsako kritično obravnavo pogojev vojaškega

¹⁸⁶ Kljub temu, da stavkovne aktivnosti pripadnikom vojaške organizacije niso dovoljene ali pa se jim prostovoljno odrečejo, še ne pomeni, da obstaja prepoved izvajanja sekundarnih aktivnosti podobnih vsebin s strani drugih sindikatov, ki se zavzemajo za podobne cilje.

¹⁸⁷ Priporočilo Parlamentarne Skupščine Sveta Evrope 1572 (2002).

poklica. Dodaten razlog za upravičen dvom v tak pristop k problematiki vojaškega sindikalizma v luči ogrožanja nacionalne varnosti, ko vlada obdobje dokaj stabilnih varnostnih razmer v nacionalnem in mednarodnem varnostnem okolju. Drugi problem se nanaša na lojalnost in zunanji vpliv na vojaško organizacijo. Članstvo v sindikatih se obravnava kot nezaželeno, ker so člani sindikata tudi pripadniki vojaške organizacije in se lahko udeležujejo skupnih akcij, organiziranih in vodenih s strani sindikalnih central zunaj vojaške organizacije, kar pa se lahko opredeli tudi kot podrejanje drugi avtoriteti ali alternativna lojalnost glede na linijo poveljevanja znotraj matične vojaške organizacije. Pripombe so še toliko večje, če se pripadniki vojaške organizacije včlanijo v sindikate, ki so organizirani zunaj vojaške organizacije – civilne sindikate. Demokratične države, kjer je sindikalno združevanje v vojski dovoljeno, običajno v predpisih postavijo dve omejitvi: (1) članstvo v takih organizacijah je omejeno le na pripadnike vojaške organizacije, (2) prepovedano je organiziranje in sodelovanje v stavkah in aktivnosti, ki bi lahko ogrozile operacije ali ogrožale nacionalno varnost (Priročnik OVSE 2008, 67). Spremenljivi kontekst v katerem trenutno delujejo oborožene sile, ustvarja potrebo za ponovno razčlenitvijo omejitev, ki so v nacionalnih državah določene glede združevanja iz dveh ločenih razlogov: (1) Narava nalog, ki jih opravljajo pripadniki oboroženih sil, kot tudi okolje, kjer so oborožene sile angažirane, sta vse manj tradicionalna. Pripadniki oboroženih sil so večkrat del multinacionalnih enot angažiranih v mednarodnih operacijah manjkrat sodelujejo v tradicionalnih oblikah vojaških spopadov. Ta način služenja v vojaških organizacijah vodi do naravnega primerjanja služb med služenjem v vojaških organizacijah različnih držav, ki so skupaj angažirani na mednarodnih misijah. Vojaki držav, kjer so omejitve združevanja večje, lahko z vso pravico pod vprašaj postavijo dejansko potrebo glede teh omejitev v primerjavi z državami, ki imajo blažje omejitve ali pa jih sploh nimajo. (2) Drug razlog, vse večja profesionalizacija oboroženih sil pa pomeni, da mora vojska doseči konkurenčnost na trgu dela, da bi lahko pritegnila ustrezno kvalificiran kader. V nekaterih državah ima vojaški sindikat neposredno vlogo pogajalca v kolektivnih dogovorih v zvezi s plačilom in delovnimi pogoji vojakov¹⁸⁸. Delovni pogoji namreč niso le vprašanje predpisov ampak tudi implementacije v uporabo. Predstavniki pripadnikov oboroženih sil pa morajo biti vključeni v procese odločanja o vprašanih delovnih pogojev, plač delovnega časa, varnosti pri delu in vzpostavljanju ravnotežja med družinskim in profesionalnim življenjem. Parlamentarna skupščina Sveta Evrope je v priporočilu št. 1572 predlagala, da mora Svet ministrov spodbuditi države članice, da se pripadnikom vojaške organizacije omogoči vključevanje v

¹⁸⁸ Švedska, Finska (Priročnik OVSE 2008,178).

neodvisne reprezentante, ki imajo pravico do pogajanja v zadevah v zvezi plačami in delovnimi pogoji, da se odpravijo vse omejitve glede svobode združevanja ter da se te pravice vključi v vojaške predpise. Parlamentarna skupščina je potrdila svoja stališča v priporočilu 1742 (2006) in zagovarja legalizacijo neodvisnega predstavnika za vse kategorije zaposlenih v vojaški organizaciji.

Osnovne razlike med vojaškimi sindikati so tudi v stopnji avtonomnosti, njihovi povezanosti z zunanjimi sindikalnimi organizacijami in možnostjo sodelovanja ali organiziranja stavk ali drugih sindikalnih aktivnosti ter oblik pritiska¹⁸⁹. Avtonomnost je tukaj mišljena kot (1) legalna možnost sodelovanja na horizontalni in vertikalni ravni z drugimi sindikati v družbi, (2) možnost sodelovanja s sindikati in organizacijami izven nacionalne države, (3) vodstvo sindikata je neodvisno od strukture vodenja in poveljevanja¹⁹⁰, (4) finančna in organizacijska avtonomija¹⁹¹.

Kljub temu, da so zelo različni, so si sindikati v vojaški organizaciji tudi v članicah EU marsičem podobni. Čeprav so nekateri nastali že v začetku prejšnjega stoletja, so sindikalne aktivnosti začeli izvajati šele v poznih petdesetih in šestdesetih letih¹⁹². Pri pogajanjih za plače in delovne pogoje se včlanjujejo v krovne organizacije, slednje v dogovarjanjih za plače skrbijo za njihove interese. Razlogi za ustanovitev neodvisnega predstavnika pripadnikov vojske so bili zelo različni: na Švedskem patriotizem in civilno vojaške povezave, v Belgiji zaradi neposrednih zahtev po izboljšanju plač in delovnih pogojev, v Nemčiji kot dodatna oblika nadzora nad oboroženimi silami z obremenjujočo preteklostjo, v drugih državah zaradi celotne spreminjajoče se socialne zakonodaje. Po koncu hladne vojne so postkomunistične države sprejele različne demokratične vzorce civilno vojaških odnosov in analogno s tem legalizirale ali prepovedale vojaške sindikate. Zgodovinska analiza delovanja vojaških sindikatov na tleh EU kaže: (1) da so sindikati, ki so imeli pravico do stavke to tudi izkoristili. Stavka je sicer v večini držav prepovedana, organizacija stavke pa ni ogrozila delovanja vojaške organizacije. (2) da sindikati niso nikoli vplivali ali posegali v odločitve glede delovanja vojaške organizacije ali skušali organizirati svoje aktivnosti v času bojnih nalog ali v času izvajanja nalog na mednarodnih operacijah in misijah.

¹⁸⁹ V nekaterih državah obstajajo sindikati, ki so neodvisni od vojaške organizacije, se financirajo s prihodki iz članarin in drugih aktivnosti in zaposlujejo lastno svetovalno osebje (Nemčija, Švedska). V drugih državah pa sredstva za delovanje združenj odobrava izključno država oz. pristojno ministrstvo (Bolgarija).

¹⁹⁰ Vodja vojaškega sindikata profesionalno opravlja svojo funkcijo in je civilna oseba in ni v strukturi vodenja in poveljevanja.

¹⁹¹ V večini držav EU se vojaški sindikati financirajo s članarino in donacijami, v Bolgariji pa je del finančnih sredstev prispevalo tudi ministrstvo za obrambo.

¹⁹² Švedska, Danska, Nizozemska, Norveška, Belgija.

Pravica do sindikalnega združevanja ali drugega neodvisnega reprezentanta je temeljni predpogoj za vzpostavitev uspešnega socialnega dialoga v vojaški organizaciji. Torej morajo biti izpolnjeni najprej pogoji, da se ta pravica v vojaški organizaciji spoštuje. Ustrezen nivo socialnega dialoga v vojaški organizaciji je vzpostavljen v Avstriji, Belgiji, Danski, Finski, Nemčija, Madžarska, Irska, Nizozemska, Poljska in Švedska¹⁹³.

4.1. POSEBNOSTI VOJAŠKE ORGANIZACIJE IN VOJAŠKI SINDIKAT

Vsako proučevanje zaščite človekovih pravic in temeljnih svoboščin v vojaški organizaciji naleti na dve temeljni dilemi, ki izhajata iz družbenega bistva vojne in vojaške organizacije. Takoj se postavlja vprašanje v kolikšni meri lahko zaščitimo človekove pravice v organizaciji, ki je v skrajni obliki namenjena uničevanju življenj in postavlja realizacijo nalog pred samo sabo? Vojska je edina organizacija, ki je v boju za doseganje cilja pripravljena žrtvovati življenja svojih pripadnikov in ima za izvršitev naloge legitimno pravico uporabiti tudi smrtonosno silo in odvzeti življenje svojemu nasprotniku. Osrednje vprašanje je zaščita človekovih pravic v boju samem, kjer se zahteva uničevanje nasprotnikovih ciljev, prvenstveno seveda žive sile. Vojne so realnost današnjega časa, vojaki pa pod okriljem NATA, OZN ali EU tudi dnevno sodelujejo. Kljub temu, da so mednarodne operacije in misije zavite v tančico mirovnih operacij, vojaki mirovniki vsakodnevno izgubljajo življenja. Po Clausewitzu (Clausewitz 1957, 207) je vojna proces medsebojnega uničevanja ljudi in sredstev s ciljem, da nasprotnika podredimo svoji volji in je sama po sebi nasprotje vsega človeškega in človekovih pravic. Število mrtvih v bojih ni pomembno, cilj obeh strani je popolno obvladovanje sovražnika. Mrtvi so le pot do oslabitve sovražnikovih sposobnosti za bojevanje. Clausewitzeva razprava o vojni se nanaša izključno na oborožene sile, zmaga nad slednjimi predstavlja konec vojne, uničeni civilni objekti, mrtvi in ranjeni nevojaki so le kolateralne žrtve spopadov.

Najvišji cilj vojaške organizacije, za katero je značilna fleksibilnost in multifunkcionalnost, v postmodernem obdobju ni več zmaga ampak oblikovanje primernih okoliščin za implementacijo mirovnih sporazumov z dotedanji nasprotniki. Napredek tehnike ter sredstev za bojevanje ogroža tudi civilne resurse, zato se v sodobnih bojih skoraj ni mogoče

¹⁹³ Podatek EUROMIL.

izogniti številnim civilnim žrtvam. Uporaba smrtonosne sile in sile nasploh je v vojaški organizaciji omejena s pravili delovanja¹⁹⁴ (Rules of Engagement). Prav uporaba sile pa je tista aktivnost, ki vojaško organizacijo naredi unikatno in specifično glede na druge javne uslužbenke v državi.

Posebnosti vojaške organizacije izhajajo iz specifik njenega poslanstva v družbi. Tradicionalno poslanstvo vojske, ki izhaja iz družbene pogodbe, je obramba družbe in države in s tem zagotovitev njenega obstoja. Za vojsko je značilna hierarhija, linija poveljevanja in odgovornosti, opravljanje nalog po določenih pravilih (Garb 2002, 35), pripadniki vojske so mojstri pri uporabi nasilja (Toner 1995, 23 v Furlan 2012, 62), ki jih povezuje skupno izobraževanje, skupna praksa in profesionalna etika (Abrahamsson v Jelušič 1992, 145).

Po Huntingtonu je vojaška organizacija oblikovana pod vplivom dveh zahtev: funkcionalnega imperativa, ki izhaja iz groženj nacionalni varnosti ter socialnega imperativa, ki se postavljajo oboroženim silam kot rezultat ideologij, vrednot in kulturnih norm. Med tema dvema imperativoma obstaja neka vrsta napetosti in zahteva po vzpostavitvi ustreznega razmerja (Jelušič 1997, 68 - 69).

V miru se po tem, tradicionalnem konceptu, vojaška organizacija pripravlja na naloge, ki jih bo izvajala v vojni ali na mirovnih operacijah in misijah¹⁹⁵. Po tem konceptu se vojaška organizacija razlikuje od civilne družbe, vojaški etos pa je svojstven in drugačen od etičnih norm, ki prevladujejo v družbi. Vojaška organizacija je bila z vidika utilitarne teorije, ki daje splošnemu dobru prednost pred posameznikom, tradicionalno steber nacionalne obrambe, organiziran ločeno od ostale družbe. Od učinkovitosti vojske je bil v določenih okoliščinah odvisen obstoj posamezne nacionalne države in s tem tudi družbe. Ta koncept je spremljal tudi nekaj osnovnih posebnosti vojske in vojaškega poklica: (1) zaveza (zaobljuba) vojaški profesiji, kar vključuje tudi odpoved posameznim individualnim pravicam (2) predanost poslanstvu nacionalne obrambe in domoljubje z namenom priprave za vojno, kar je predstavljalo omejeno družbeno vlogo posameznika (3) brezpogojna poslušnost, ki je vključevala popolno politično nevtralnost in izključenost iz določenih državljanskih in

¹⁹⁴ Pravila delovanja predstavljajo dovoljenje, usmeritev in omejitev politične oblasti vojaški organizaciji, kdaj lahko oz. mora uporabiti vojaško silo za izpolnitev svojega poslanstva. Pravila delovanja definirajo okoliščine, pogoje, načine in omejitve uporabe sile, ne opisujejo pa posledic uporabe sile. Pravila delovanja temeljijo na mednarodnem pravu, se pa od države do države razlikujejo.

¹⁹⁵ Klasično razumevanje Huntingtonovih imperativov ni zajemalo netipičnih in novih nalog vojaške organizacije: sodelovanje pri zaščiti in reševanju, inženirijske naloge (premostitve, gradnja.) sodelovanje pri policijskih nalogah in nalogah notranje varnosti.

političnih pravic¹⁹⁶ (4) popolno zanesljivost in stalno razpoložljivost¹⁹⁷ (5) takojšnja odzivnost vojske in njenih pripadnikov, ki so bili instrument v rokah državne politike.

Legalizacija vojaškega sindikata je po tem konceptu negativnost, saj se z zaobljubo povezana lojalnost porazdeli med sindikat in vojaško organizacijo (Sabrosky 1977, 55). Ideja sindikalizma je po tem konceptu z vidika vojaške organizacije sama po sebi opozicijska, saj sindikat v osnovi nasprotuje nekaterim odločitvam, ki jih je sprejela linija poveljevanja. Ideja o organiziranju vojaškega sindikata bi bila v takem okolju popolnoma nesprejemljiva. Stavke bi namreč spodbujale neposlušnost in spodbujale vojaško disciplino, kar bi škodovalo učinkovitosti vojske. Učinkovitost vojske je glavni dejavnik uspeha v oboroženem spopadu, vsako zmanjšanje učinkovitosti pa predstavlja nesprejemljivo tveganje za državo in družbo (Sabrosky 1977, 56).

V osemdesetih letih se je pričelo prestrukturiranje oboroženih sil s prehodom iz povojne v mirnodobno organiziranost ter pritegnilo veliko pozornosti ekonomistov, sociologov, obrambnih analitikov in znanstvenikov iz drugih področij. Korist transformacije so videli predvsem v racionalizaciji oboroženih sil, slednja je bila rezultat pogajanj o svetovnem razoroževanju in zmanjševanju konvencionalnih orožij. Znanstveni interes iz začetnega obdobja preoblikovanja, ki je imel pridih protivojaškega, so podprli tudi aktivisti (Jelušič 2006 v Caforio 2006, 345 - 347), pozneje pa v nekaterih državah tudi vojaški sindikati¹⁹⁸. Aktualizirano je bilo vprašanje konvergentnosti vojaških in družbenih vrednot ter podobnosti vojaškega poklica s tistimi v civilstvu.

Konec hladne vojne ni prinesel pričakovanega ukinjanja oboroženih sil in vojaških zavezništev v prej blokovsko razdeljenih državah. Zveza NATO je večja kot kadarkoli prej, oborožene sile pa imajo celo paleto novih nalog od obrambnih, mirovnih pa do bojnih. Na nadnacionalnem nivoju opravljajo vojaške organizacije naloge v mednarodnih operacijah in misijah po svetu zaradi političnih, gospodarskih in družbenih interesov. Te naloge zahtevajo bolj prilagodljive, fleksibilne in mobilne sile, ki lahko opravljajo celo paleto nalog. Oborožene sile nacionalne države morajo sodelovati z oboroženimi silami drugih držav na horizontalni ali vertikalni ravni (Tresch, 2007).

¹⁹⁶ Voliti in biti izvoljen, pravica do organiziranja zaradi izražanja kolektivnih poklicnih interesov,

¹⁹⁷ Od tod izhaja slogan ameriških marincev *semper fidelis*, mišljeno *vedno zvest* in postavlja vojaško organizacijo pred svoje individualne potrebe.

¹⁹⁸ Na Nizozemskem in v Belgiji.

Vojaške organizacije so bile v postmodernem obdobju po koncu hladne vojne v evropskih državah podvržene številnim reformam in spremembam. Večina teh je povezana s spremenjenim zaznavanjem ogroženosti tako na nacionalni kot na mednarodni ravni in obveznostjo oboroženih sil, da se odzovejo na vedno večji spekter nalog. Temu pritruje tudi Moskos (1992, 4), ki ugotavlja, da spremembam varnostnega okolja sledi tudi način organiziranja oboroženih sil. S spremenjenim zaznavanjem ogroženosti se je spremenil tudi koncept zagotavljanja varnosti, ki je povzročil tudi spremembe vsebine nalog vojaške organizacije. Te v »brezvojnem¹⁹⁹« okolju delujejo bolj kot usposabljaljoče se in rezervne sile, vojaški poveljniki pa so učitelji in raziskovalci. Vzporedno z reorganizacijo oboroženih sil, njihove strukture, organiziranosti in oborožitve, se je zaradi ohranjanja legitimnosti, spremenil tudi njihov etos in njihov odnos do družbe. Uravnoteženje notranje konfliktnosti vojaške organizacije z družbenimi zahtevami je po koncu hladne vojne predstavljalo v vsaki državi enega največjih izzivov pri ohranjanju legitimnosti.

V vojaški organizaciji v najrazvitejših družbah po Kotniku (2002) veljajo hkrati tri konfliktna načela (1) učinkovitost, (2) politična nevtralnost ter (3) spoštovanje človekovih pravic. V sodobni vojaški organizaciji je potrebno najti ustrezno ravnovesje in vzpostaviti ustrezen kompromis med temi tremi konfliktnimi načeli (Kotnik-Dvojmoč 2002, 125). Nesorazmerje med temi načeli, posebej obseg zagotavljanja človekovih pravic v vojaški organizaciji, ustvarja napetosti med vojaško organizacijo in družbo (Steege v Ashkenazy 1994, 152). Vojaški sindikalizem pa, kot ena človekovih pravic, v tem trikotniku konfliktnosti ustvarja vrsto vprašanj, povezanih s funkcionalnim in socialnim imperativom vojaške organizacije. Zahteve po legalizaciji neodvisnega predstavnika v vojaški organizaciji prihajajo iz strani posameznikov, ki svoj individualni interes želijo preko neodvisnega predstavnika artikulirati kot kolektivni interes (Harris Jenkins, 1977). Kljub modernizaciji in visoki tehnologiji vojaška organizacija še vedno za izvršitev večine nalog potrebuje vojaka, ne le v instrumentalnem smislu, temveč je predvsem zaradi njegovega profesionalnega znanja in veščin pomemben element vojaškega ustroja in, zaradi svoje usposobljenosti, ni na hitro zamenljiv.

4.1.1. Konvergentno/divergentno versus vojaški sindikat

¹⁹⁹ Moskos je v tem obdobju postavil tezo, da moderne države prehajajo iz stanja pripravljenosti na vojno (»War Readiness«) preko stanja vojnega zastraševanja (»War Deterrence«) k današnjemu brezvojnemu stanju v okolju (»Warless Society«).

Konec dvajsetega in začetek enaindvajsetega stoletja je spodbudil razmišljanja o družbenih vrednotah ter o možnostih in potrebah po njihovih spremembah. Razviti sta bili dve teoriji, ki razpravljata o potrebah po modernizaciji tradicionalnih družbenih vrednot in približevanju dejanskim prevladujočim vrednotam družbe. "Divergentna" teorija je bolj naklonjena tradicionalnim vrednotam družbe in predpostavlja, da so vrednote relativno neodvisne od socialno ekonomskih in kulturnih sprememb. Osrednja trditev "konvergentne" teorije pa nasprotno govori o modernizaciji družbe, ekonomskem, kulturnem in družbenem razvoju, industrializaciji, ki posredno povečuje raven izobrazbe, vzporedno s spremembami pa se spreminja tudi vrednotni družbeni sistem. Konvergentna teorija je naklonjena uskladitvi zapisanih družbenih vrednot z dejanskimi. Predpostavlja, da bodo določene državne institucije želele ohraniti tradicionalne družbene vrednote, vendar bodo uspešne le za kratek čas in za visoko ceno (Inglehart in Baker, 2003 v Dahl, Shapiro, Cheibub 2003, 168-172). Analogno z razpravami o konvergentnosti družbenih vrednot potekajo tudi razprave o konvergentnosti in divergentnosti vojaške organizacije z družbo in vojaških vrednot z vrednotami civilne družbe. Vsaka vojaška organizacija se vključuje v dinamiko družbe in zrcali družbeno strukturo ter družbene vrednote in jo je potrebno obravnavati v družbenem kontekstu. Aktualne razprave o vojaški organizaciji pogosto poudarjajo približevanje oboroženih sil družbi. Gre za koncepte konvergentnosti, civilianizacije, individualizacije in civilne integracije (Garb 2009, 107), ki so običajno razvojni trendi v smeri večje skladnosti družbe z vojsko. V procesu uravnavanja razmerja med civilnim in vojaškim okoljem igra eno od ključnih vlog tudi skladnost prevladujočih civilnih in vojaških vrednot. Le tako lahko vojaška organizacija vzdrži produktiven odnos z vse bolj kritičnim in skeptičnim civilnim okoljem (Kotnik Dvojmoč 2002, 102).

Oborožene sile se soočajo s potrebami po odprtosti, povezovanju z družbo in internacionalnosti, vendar kljub temu ohranjajo del svoje ekskluzivnosti: profesionalnost, obstoj etičnih norm, ki uravnavajo vedenje posameznikov ter občutek korporativnosti. Po tem konceptu konvergentnosti gre vojska skozi različne faze transformacije, nekateri njeni deli so bolj konvergentni z družbo od drugih (Harries-Jenkins, Moskos 1981, 14–17). Tradicionalne vrednote vojaške organizacije so vse bolj v neskladju z individualističnimi moralnimi koncepti sodobne družbe, kar pri vojaku povzroča veliko neskladje med interno vrednostjo vojaških vrednot in eksterno vrednostjo materialističnih vrednot sodobne družbe. Po Kotnik Dvojmoču (2002, 121) vrednote za vojaštvo niso le veljavne ampak bistvene, v katere mora pripadnik vojaške organizacije ne samo verjeti, ampak skladno z njimi tudi živeti. S ponotrnanjem teh vrednot je posameznik pripravljen živeti vojaško življenje, podrediti lastni

interes višjemu dobremu oziroma nacionalnemu interesu (Burk 1994, v Kotnik Dvojmoč 2002, 121). Nekatere vrednot so lahko univerzalne, lahko jih najdemo v vseh družbenih okoljih ter vseh časovnih obdobjih, druge pa se spreminjajo tako, kot se spreminja družba. Za zagotavljanje legitimnosti mora vojska svojo funkcionalno podobo in s tem tudi svoj etos prilagajati družbenemu okolju, saj je izpostavljena pričakovanjem družbe (Kotnik – Dvojmoč 2002, 123). Izpolnjena pričakovanja zagotavljajo tudi vojaško legitimnost. Legitimna vojska mora po Dandekerju (1999, v Garb 2009, 107) zrcaliti družbeno strukturo, vključevati pa se mora tudi v splošno kulturo družbe, v njej se morajo zrcaliti splošne družbene vrednote. Služba v vojski ne sme predstavljati radikalnega preloma iz civilnega življenja (Thompson in Peltier v Garb 2009, 109), ker vojak ostaja tudi državljan in mora usklajevati svojo poklicno vlogo z vlogo državljana. Po konvergentnem konceptu vojaške organizacije z družbo je možen tudi vojaški sindikalizem.

Nemški koncept v oboroženih silah 'državljan v uniformi' (*Staatsbürger in Uniform*) približuje vojaško organizacijo civilni družbi in pomeni zagotavljanje enakih pravic vojakom, kot jih imajo ostali državljan. Nemški predpisi dovoljujejo sindikalno svobodo v vojaški organizaciji in jo v praksi tudi izvajajo. Omejitve za vojsko so predvidene le v ustavi ali ustavnem zakonu.

Stopnja konvergentnosti med vojaško organizacijo in družbo je v veliki meri odvisna tudi od družbe same. Družba lahko razume vojsko kot institucijo s poudarjenim profesionalizmom, z lastno identiteto in posebnimi vrednotami²⁰⁰. V teh vojaških organizacijah vlada strah pred približevanjem družbenim vrednotam zaradi hipotetičnega zmanjševanja notranje trdnosti in discipline, kar bi vplivalo na vojaško učinkovitost. Z druge strani pa je vojska lahko razumljena kot del družbe, znotraj vojske se veliko pozornosti namenja družbenim vrednotam, družba pa od vojske pričakuje odprtost, povezanost in spoštovanje pravil in vrednot²⁰¹. Legalizacija vojaškega sindikata pomeni zmanjševanje razlik med vojaško organizacijo in civilno družbo (Cortright 1977, v Caforio 2006).

Postmoderno²⁰² vojsko je zaznamovalo pet pomembnih organizacijskih sprememb: (1) porast prepletanja civilne in vojaške sfere v strukturalnem in kulturalnem smislu, (2) manjšanje razlik znotraj vojaških služb v smislu rodov, činov in izvajanja bojnih ali podpornih nalog, (3)

²⁰⁰ Tipična primera takega razumevanja vojaške organizacije sta V združenem Kraljestvu in Franciji.

²⁰¹ Tipičen primer takšne vojaške organizacije je Bundeswehr.

²⁰² Moskos (2000, 15) je predstavil tri obdobja oboroženih sil: (1) Moderno 1900-1945, (2) Pozno moderno (1945 – 1990, tudi obdobje hladne vojne), (3) Postmoderno (po letu 1990).

spremembe dejanskih nalog vojaške organizacije iz bojnih in obrambnih v naloge na mirovni operacijah in misijah, (4) vojaška organizacija uporablja svoje zmogljivosti izven nacionalne države na mednarodnih operacijah in misijah, ki so jih avtorizirale in legitimirale druge države, (5) internacionalizacija vojaških sil v smislu organiziranja multilateralnih in bilateralnih zmogljivosti²⁰³ (Moskos, Williams, Segal 2000, 1 - 14). Internacionalizacija vojaške organizacije, uporaba zmogljivosti izven nacionalne države v mednarodnih operacijah in misijah ter sodelovanje na vertikalnem in horizontalnem nivoju z drugimi vojskami prispeva k zahtevi po izenačevanju pravic (Gannon, 1992). Približno polovica članic EU je sprejela določeno obliko zastopanja poklicnih interesov pripadnikov vojaških organizacij, kot neizogiben trend v smeri večje sindikalne demokracije, delavske participacije in izenačevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Kot vsaka institucija, se mora tudi vojaška organizacija prilagoditi spremembam v družbenem okolju, da bi ohranila legitimnost in svojo učinkovitost. Medtem, ko se oborožene sile hitro prilagajajo tehnološkim spremembam pa zaostajajo za spremembami v družbenem in kulturnem okolju. Prilagajanje kulturnim in družbenim spremembam zahteva udeležbo celotne vojaške organizacije in participacijo vsakega posameznika, kar pomeni sodelovanje pri vseh odločitvah in participacijo v smislu industrijske demokracije (Broedling v Taylor, Arango, Lockwood 1977, 27).

4.1.2. Vojaški etos versus vojaški sindikat

Med najpomembnejše značilnosti vojska sodi obstoj vojaških vrednot in vrlin, ki podpirajo kohezivnost vojaških kolektivov in ustvarjajo psihološke pogoje za uspešno izvedbo zastavljenih nalog (Furlan 2012, 63).

Beseda etos izvira iz starogrščine (grško: *ἦθος*) in pomeni značaj, razpoloženje, običaj, moralno strukturo ali nravstveno usmerjenost, navado, stanje duha, lahko pa pomeni tudi način življenja ali splošno duševno stanje. V profesionalnem smislu pomeni etos moralna načela in norme, etiko ravnanja v določenem poklicu. Vojaški etos je sistem vrednot in pomeni profesionalno odgovornost, stokovnost, spoštovanje demokracije, ustave in vladavine prava, politično nevtralnost, socializacijo ter obnašanje v skladu z vrednotami vojaške organizacije, negovanje kohezivnosti in tovarištva, spoštovanje prisege, tradicije in

²⁰³ Eurokorpus.

človekovih pravic. Je notranja kultura in spodbujanje zelenega vedenja vojaške organizacije. Je pa tudi, s strani civilne oblasti, oblikovan mehanizem vedenja etike in vrednot, ki izražajo podrejenost vojske civilnim oblastem. Pri etosu vojske gre torej za naravnost moralnega vrednotenja notranje usklajenih (doslednih) in preprostih vrednot, norm in etičnih pravil z veliko razlagalno močjo, ki so sprejemljive v vojaški organizaciji in širše v družbi. Po Huntingtonu (1957, 73) sta najvišji vrline vojaškega poklica in služenja državi lojalnost in ubogljivost. Med vojaškimi vrednotami pa isti avtor uvršča najvišje tradicijo, esprit, pripadnost²⁰⁴, kohezivnost in enotnost. Egoizem je največji sovražnik lastnosti, ki jih mora imeti častniški zbor (Huntington 1957, 70). Pri etosu pripadnika vojaške organizacije gre za normativno funkcijo notranjega konkretnega razumevanje sistema vrednot, norm in pravil in motivacijsko funkcijo ter posledično vojakovo priznavanje in pripravljenost, da te vrednote spoštuje²⁰⁵. Etos je torej čustvo usmerjenosti vojaka in izraz psihološke vezi z vojaško organizacijo in vpliva na delovanje vojske. Bistvo vojaškega etosa je sprejemanje in ponotranjanje vrednot vojaške organizacije ter poenotenje z njimi. To čustvo lahko ostane na nivoju privolitve, lahko pa preide na stopnjo identifikacije ali celo internalizacije²⁰⁶. Že von Clausewitz (O vojni) je v svojih razpravah o vojni govoril o pomenu morale oboroženih sil *esprit de corps*, ki pomembno vpliva na izhod vojne. Pri tem ločuje moralo enote, ki jo povezuje s kohezivnostjo in nepremagljivim borbenim duhom ter moralo posameznika, slednja pa pomeni treznost, odločnost in pogum posameznika, ki je rekrutiran, nahranjen, usposobljen, izurjen in oborožen, da bi se boril ob pravem času na pravi strani. Vojaške vrednote Kotnik - Dvojmoč (2002, 121), ki jih mnogi avtorji (Janowitz 1960, Moskos 1986, Harries – Jenkis 1990, Burk 1994, Musek 1995) navajajo kot specifiko vojaške organizacije in temeljne prvine vojaške etike in vojaške miselnosti, razdeli na institucionalne in značajske. Profesionalna motivacija častnika je po tradicionalni teoriji nematerialnega značaja. Častnik po Huntingtonu (1957, 17) ni najemnik in ne gre tja, kjer je boljše plačan. Častnik je motiviran z močnim patriotizmom in željo, da se usposablja za upravljanje z nasiljem. Vse vojaško poudarja pomen skupine (Huntington 1957, 70). Za uspeh v vsaki vojaški aktivnosti potrebno popolno podrejanje posameznika, v vojaškem vrednostnem sistemu so visoko uvrščeni tradicija, esprit, kohezivnost in tovarištvo. Poveljniški kader ima pomembno vlogo in

²⁰⁴ Pripadnost je sestavljena iz: emotivne pripadnosti (nanaša se na čustva pripadnosti, identifikacije in vključitve v organizacijo); temporalne(continuance) ali kalkulativne pripadnosti (ta se nanaša na zavedanje glede stroškov, ki so povezani z odhodom iz organizacije); normativne pripadnosti (ki se nanaša na občutenje dolžnosti, da posameznik ostane v organizaciji) (Meyer in Allen 1997 v Stanojević 2001, 138).

²⁰⁵ Po vstopu v vojsko se v procesu socializacije v sklopu usposabljanj in interakcije z vojaško organizacijo pri posamezniku razvija vojaška etika in poklicna identiteta.

²⁰⁶ Internalizacija predstavlja vojakovo doživljanje sebe v povezavi z vojaško organizacijo, prisvajanje njenih vrednotam in identifikacija z delom, ki ga opravlja.

odgovornost pri izgradnji vojaškega etosa, kjer je v ospredju pomen spoštovanja človekovih pravic. Po Huntingtonu (1957) sta vojaška etika in vojaški etos tesno povezana tudi z ideologijo politične elite. Vzporedno z različnimi skupinami, ki se borijo za oblast obstajajo tudi cela vrsta različnih etik in ideologij. Tako tudi ni mogoče vzpostaviti istega vrednotnega sistema za vse ljudi v okviru ene družbene ureditve. V vojski pa je drugače. Po Huntingtonu (1957, 97) je vojaška etika, za razliko od civilne konkretna, stalna in univerzalna. Vojaška etika se lahko le primerja s civilnimi, večja ali manjša razlika z določeno etiko pa kaže bližino določeni politični ideologiji. Bistvo liberalne politične ideologije je individualizem, ki poudarja razum, moralo in dostojanstvo posameznika ter nasprotuje političnemu, ekonomskemu in družbenemu oviram pri uživanju osebne svobode. Nasprotno pa vojaška etika navaja, da je posameznik iracionalen in mora zato biti podrejen skupini. Vojak trdi, da je naravni odnos med ljudmi konflikt, liberalizem verjame v mir in z uporabo razuma ustvarjena harmonija interesov (Huntington, 1957). Za liberalizem je uspeh v vseh projektov odvisen od individualnih naporov, vojak trdi, da je uspeh odvisen od podrejanja skupini. Liberalcem je v ospredju samodokazovanje, vojakom poslušnost. Liberalci verjamejo v napredek in zmanjšujejo pomen zgodovine. Liberalizem verjame, da vodi pot k miru preko institucij ter mednarodnih sodišč. Liberalizem je proti oboroževanju in profesionalni vojski. Na ta način so liberalci naravnani proti vojni in neke vrste pacifisti.

Marksistični pogled na človeka je v osnovi diametralno nasproten od vojaškega etosa (Huntington, 1957). Človek je dober in racionalen in po naravi v sožitju z drugimi človeškimi bitji. Marksist pa analogno z vojakom skrbno proučuje zgodovino, nanjo za razliko od vojaka gleda monistično in pazljivo spremlja njeno ciklično ponavljanje (Huntington, 1957). Tako marksizem, kot vojaška etika poudarjata pomen skupine, s tem da je za marksiste osnovna skupina delavski razred in horizontalnost odločanja, za vojaka pa je osnovna skupina nacionalna država in vertikalna podrejenost.

Konzervativizem je nasprotno od liberalizma in marksizma najbolj podoben (tradicionalni) vojaški etiki (Huntington, 1957). Za vojaško etiko se je razumelo, da ima atribut konzervativnega realizma. Po svojih teorijah o človeku, družbi in zgodovini, po priznavanju vloge sile v medčloveških odnosih, po dvomu v velike ideje ter sprejemanju obstoječih institucij. Konzervativizem dovoljuje raznovrstne cilje in vrednote in nima logike neizbežnega konflikta med vojaškimi in družbenimi vrednotami. Če pri marksizmu in liberalizmu govorimo o inherentnih protislovjih lahko govorimo pri konzervativizmu o inherentni podobnosti z vojaško etiko (Huntington 1957, 102). Huntington (1957) govori o dveh nivojih

civilno vojaških odnosov, ki v največji meri prispevata k vojaškemu profesionalizmu in objektivnemu civilnemu nadzoru: (1) na nivoju moči je ključno vprašanje moč častniškega zbora v razmerju s civilnimi skupinami v družbi, (2) na ideološkem nivoju pa je ključno vprašanje skladnosti profesionalne vojaške etike s prevladujočo politično ideologijo v družbi. Prav skladnost vojaške etike s prevladujočo politično ideologijo ob podpori liberalno usmerjenih strank na oblasti predstavljajo ugodno politično klimo za vojaški sindikalizem. Profesionalna delovna etika je oblikovana na praksah, predpisih in politikah. Vojaški uslužbenci morajo biti pripravljene sodelovati z državnimi institucijami in bi morali spoštovati ustavo, biti predani javni službi, izvajati svoje dolžnosti uspešno in učinkovito ter ne bi smeli zlorabljeni moči ali tratiti javnega denarja. Za profesionalno etiko vojaškega poklica je značilno prostovoljno in ne samo prisilno izpolnjevanje nalog. Prostovoljno izpolnjevanje nalog pa pomeni, da imajo vojaški uslužbenci pozitiven odnos do ustave in državnih institucij, ker so ponotranjili demokratične vrednote svoje družbe (Born 2003, 153).

Častniški zbor skozi vojaško hierarhijo prispeva k uveljavljanju vojaškega etosa v organizaciji in ji daje značaj. Kljub temu pa so se pojavile zahteve po spoštovanju etičnih in pravnih norm in vrednot tudi pri oboroženih spopadih. Že *Saint Petersburška deklaracija* iz leta 1868²⁰⁷ prepoveduje uporabo nekaterih vrst orožij, kot legitimne za oslabitev ali uničenje pa opredeli le vojaške cilje. *Bruesselska deklaracija* iz leta 1874 vojne ujetnike že obravnava kot »zakonite sovražnike«, ki so last nasprotne države, ne pa kot kriminalce, ki so last enote, ki jih je ujela²⁰⁸. Haški mirovni konferenci (1899 in 1907²⁰⁹) sta bili poskus zmanjševanja oborožitve ter mirnega reševanja sporov pred spopadi s ciljem ohranjanja življenj. Znana nacistična izreka, da so razlogi za vojno v ospredju pred dobrimi običaji vojskovanja²¹⁰ je poteptala določila vseh do tedaj sprejetih mednarodnih mirovnih konvencij in humanitarnih sporazumov o etičnosti bojevanja.

Po drugi svetovni vojni se je glede na posledice, pojavila potreba po vzpostavitvi mednarodnih humanitarnih pravil in načinov bojevanja ter odnosa do zajetih sovražnih vojakov in civilnih oseb na okupiranih ali zavzetih ozemljih. Haški mirovni konferenci (1899 in 1907) pa v povezavi z Ženevskimi konvencijami (1949)²¹¹ ter protokoli iz 1977²¹² in 2005

²⁰⁷ *Declaration Renouncing the Use, in Time of War, of Explosive Projectiles Under 400 Grammes Weight*. Saint Petersburg, 29 November / 11 December 1868.

²⁰⁸ *Project of an International Declaration concerning the Laws and Customs of War*. Brussels, 27 August 1874.

²⁰⁹ Haška konvencija iz leta 1907 se osredotoča na boje na morju.

²¹⁰ *Kriegs Raison steht vor Kriegs Manier*.

²¹¹ Prva ženevska konvencija govori o izboljšanju položaja ranjencev in bolanih v oboroženih silah v vojni, druga ženevska konvencija govori o izboljšanju položaja ranjencev, bolanih in brodolomcev v oboroženih silah v vojni na morju, tretja ženevska

predstavljata osnove mednarodnega vojaškega in humanitarnega prava, ki je bilo takrat v nastajanju.

Tradicionalna vojaška etika se močno razlikuje od vrednot vojaka sindikalista. Če tradicionalni vojak zagovarja patriotizem in lojalnost državi, sindikaliziran vojak daje prednost tistemu kar pri opravljanju poklica dobi od države. Če tradicionalni vojak razume svojo službo kot osebno odgovornost, se vojaku sindikalistu zdi država enako odgovorna njemu, kot on državi. Če tradicionalni vojak zagovarja vojaško disciplino, je vojaku sindikalistu v ospredju dogovarjanje in sklepanje kompromisov. Če so tradicionalnemu vojaku v ospredju skupni cilji, vojak sindikalist najprej zadovolji svoje individualne interese. Če tradicionalni vojak zagovarja vojaško hierarhijo in spoštuje nadrejenost, zagovarja sindikaliziran vojak egalitarizem in enakopravnost. Če tradicionalni vojak zagovarja nesebičnost in altruizem, bo vojaku sindikalistu v ospredju egocentričnost in egoizem.

Na prvi pogled se ravnanja sindikalista in etični standardi vojaka izključujejo, vendar ni tako. Od vojaka se pričakuje, da je profesionalno odgovoren, da ravna skladno z normami in etičnimi pravili, da spoštuje ukaze v liniji poveljevanja. Vojaku je v ospredju skupni cilj. Tipični član sindikata pa se zavzema za enakopravnost ne glede na čin, se pogaja, se bori za povečanje svojih individualnih pravic. Moderni etos vojaka in individualne zahteve člana sindikata so povezane in se lahko medsebojno dopolnjujejo, še več, konfliktnost lahko vodi v ustvarjalnost. Učinkovita pravna razmerja med potrebami vojaške organizacije in zahtevami pripadnikov po spoštovanju njihovih pravic so ključ do uspešne in učinkovite vojske. Ekonomski individualizem, v katerem sindikat z vsemi sredstvi brani individualne in kolektivne interese, zanemarja moralne okoliščine vojaškega poklica pa je praktično v nasprotju s tradicionalnim vojaškim etosom.

4.1.3. Vojaški služba versus sindikalizem

4.1.3.1. Poklic/profesija

konvencija govori o postopkih z vojnimi ujetniki, ter postopki in obveznostmi države, kjer so v ujetništvu, četrta ženevska konvencija govori o zaščiti civilov in njihove lastnine v boju in na okupiranem področju.

²¹² Dva protokola iz 1977 dopolnjujeta konvencije z vsebino omejevanja nasilja nad civilnim prebivalstvom, protokol iz leta 2005.

Izraz poklic se je skozi stoletja razvijal in spreminjal in dolgo časa vezan na oblastno - politične položaje in službe. Poklic je v postmodernem času smiselno zaokrožena celota znanja, sposobnosti, veščin kompetenc in navad, ki posamezniku omogoča, da opravlja dela in naloge določene zahtevnosti na nekem določenem področju dela neke dejavnosti (Svetlik, Zupan 2009, 646). Po istem avtorju je poklic relativno stalen vzorec vedenja, ki delavcu ob preživetju določa tudi družbeni status. V anglosaksonskem prostoru lahko razumemo poklic tudi kot objektivno določljiv tip dela, ki ga nekdo opravlja (*occupation*) ali oblikovanje posameznikovih osebnostnih lastnosti, ki so potrebne za opravljanje poklicne dejavnosti. Profesija je po Svetliku poklic, ki v družbeni delitvi dela²¹³ zavzame najbolj centralna mesta in ima v večji meri izražene profesionalne lastnosti pri tistih, ki poklic opravljajo (Svetlik, Zupan 2009, 648). Profesija (*profession*) pa v anglosaškem okolju vključuje priznano kvalifikacijo, razvite določene kompetence in poklicno identiteto in označuje delokrog, ki ga opravlja posamezni nosilec profesije.

V teoriji pri poskusu ločevanja poklica od profesije naletimo na nekaj ključnih vprašanj: (1) kako profesijo ločiti od ostalih poklicev, (2) kako ločevati profesije med seboj, (3) s kakšnimi merili povezati poklice med seboj, profesijo pa predstaviti kot najbolj izpostavljen del (Kramberger 1999, 205-209). Po Beckmanu (1990) ločimo štiri vrste dela glede na stopnjo delovne avtonomije in potrebnega znanja: (1) proletarsko delo, ki zahteva malo avtonomije in malo znanja, (2) veščinsko delo, ki zahteva malo avtonomije in veliko znanja oz. veščin, (3) poklicno delo, ki zahteva veliko avtonomije in malo znanja ter (4) profesionalno delo, ki zahteva veliko avtonomije in znanja. Profesija je v tej delitvi le eden od poklicev. Po prepričanju Kocke (1990) profesijo od poklicev loči dolgotrajnost šolanja in usposabljanja usmerjenega v specialno znanje. Siegrist (1990) loči glede na historično kontinuiteto štiri tipe profesionalizacije: (1) korporativne profesije, (2) državno opredeljene profesije, (3) svobodnejše in samoregulirajoče se profesije in (4) neokorporativne profesije. Brante (1990) loči pet tipov profesij glede na objektivne okoliščine v katerih delujejo: (1) svobodne profesije, (2) akademske profesije, (3) profesije državne blaginje, (4) profesije kapitala in (5) politične profesije (vse v Kramberger 1999, 204-206). Za profesijo velja, da njeni člani posedujejo visoko stopnjo specializiranega teoretičnega znanja in uporabljajo to znanja v vsakdanji praksi; opravljajo naloge po etičnih pravilih; povezuje jih visoka stopnja

²¹³ Funkcionalistične teorije podajajo predvsem progresivne in integrativne učinke delitve dela, marksistična teorija pa obravnava desintegrativne in elienativne učinke delitve (Rus, s funkcionalističnim pogledom pa Durkheim (v Filipović 2007, 9-12) kritizira družbeno moralo in vidi rešitev v profesionalizaciji kot procesu intelektualizacije dela in hkrati procesu generiranja profesionalne etike.

korporativnosti, ki izhaja iz skupnega usposabljanja in kolektivne navezanosti na določene doktrine in metode (Abrahamsson v Jelušič 1997, 106).

Temelje proučevanja službovanja v vojski sta postavila Huntington z delom *The Soldier and the State* (1957) ter Janowitz *The professional Soldier* (1960), ki opredeljujeta vojaško profesijo z značilnostmi, po katerih se ločuje od vseh ostalih profesij. Huntington (1957, 19 - 57), ki v proučevanju vojaške profesije sledi Durkheimovemu poudarku na profesionalni etiki²¹⁴, kot datum nastanka vojaške profesije šteje 6. avgust 1808. To je datum, ko je pruska vlada ukazala poimenovanje častnikov in odpravila razredne omejitve za vstop v vojsko, sicer pa se je proučevanje vojaške profesije pričelo nekje sredi prejšnjega stoletja. Najpomembnejša razlika vojaškega poklica v primerjavi z drugimi poklici je v tradicionalnem smislu »neomejena odgovornost«, ki pomeni moralno dolžnost opravljanja svojih nalog in brez strahu in oklevanja ter za izvedbo naloge tveganje svojega življenja. Položaj vojaka, ki je profesionallec v službi države, je nezdržljiv z vsakim drugim družbenim ali političnim položajem, njegova karierna pot pa se bistveno razlikuje od kariernih poti v civilnem okolju (Janowitz 1975, 58). Huntington 1957 (tudi Jelušič 1997, 106) med nosilce vojaške profesije šteje le častniški zbor, podčastniki pa sodijo med poklice, ki ne dosegajo profesionalne ravni Caforio (1989, 2). Moskos (1988) v svojem modelu poklicnosti in institucionalnosti govori o vplivu vojaške organizacije na značilnosti vojaške profesije, hkrati pa znotraj same vojaške organizacije med posameznimi segmenti (rodovi, enotami) išče podobnosti z vojaško profesijo ali poklicem. V tem kontekstu na značilnosti vojaške profesije vplivajo tudi vojaška zgodovina in vojaška tradicija, ki sooblikujeta vrednote v vojaški organizaciji²¹⁵. Po Huntingtonu (1957, 73) so tri osnovne značilnosti vojaške profesije strokovnost, odgovornost in korporativnost. V nasprotju od Huntingtona, pa Janowitz vojsko obravnava kot socialni sistem, kjer značilnosti častniškega zbora ne ostajajo permanentno enake, ampak se zaradi širših družbenih vplivov spreminjajo.

Nadaljevanje družboslovnega proučevanja vojaške profesije pomeni delo Bernta Abrahamssona iz leta 1972, *Military Professionalization and Political Power*, kjer avtor ugotavlja, da je v tradicionalni vojaški profesiji opaziti vpliv civilne družbe, kar pomeni, da vojak ni le herojski bojevnik, temveč je tudi državljan. Moskos (1977 in 1988, 16) je razvil

²¹⁴ Zgodnje študije o profesiji so sledile Durkheimovemu funkcionalističnemu pogledu, ki je poudarjal profesionalno etiko. Slednja naj bi bila zagotovilo, da družba, ki vsebuje avtonomne profesije, ne pade pod doseženo raven odnosov, danih z družbeno pogodbo. Ključna retorika proučevanja profesije je po Durkheimu altruizem in kolektivna usmerjenost članstva profesij namesto individualnosti in koristoljubja (Kramberger 1999, 199), kar so poudarki vojaške profesije še danes.

²¹⁵ Proučuje razlike, ki se pojavljajo med vojaško in drugimi profesijami in ugotavlja, da obstajajo razlike znotraj same profesije (nekatero so bolj druge manj poklicno usmerjene: rodovi, profesionalci/rezervisti, moški/ženske, častniki/podčastniki/vojaki, specialne enote/ druge enote).

tezo institucionalnosti in poklicnosti vojaške organizacije. Za institucionalne je opredelil take vojaške organizacije, ki se močno razlikujejo od civilne družbe, retorika pripadnikov se nanaša na čast, dolžnost in domovino, služba zahteva stalno razpoložljivost svojih pripadnikov, pogoste selitve ter predanost vojaški disciplini. Glede delovnih pogojev ni dogovarjanj, pogajanj ali stavk. Poklicne pa se manj razlikujejo od civilne družbe, delo vojaka pa je podobno drugim poklicem značilnim za delovanjem trga dela, kjer veljajo ponudba in povpraševanje, delavske interese v zvezi s plačami in delovnimi pogoji pa zastopa sindikat (Jelušič 1997, 127).

Model o institucionalnosti/poklicnosti (I/O model) Moskosa iz leta 1977 je predstavljal nov koncept proučevanja službe v vojaški organizaciji in je doživel številne kritike in interpretacije. Zamisel Moskosovega modela²¹⁶, ki ga je večkrat dopolnil, je pomenil prehod vojaške organizacije iz institucionalnosti, ki je pomenila tradicionalnost, v poklicnost z zakonitostmi trga dela. Že raziskave znotraj iste vojaške organizacije so pokazale, da so nekatere enote (specialne sile) bolj institucionalno naravnane od drugih. Moskosovo zamisel o institucionalnosti/ poklicnosti je zavrnil Segal (1986), ki je ugotavljal, da se značilnosti tako institucionalnosti kot poklicnosti pojavljajo tudi združeno. Caforio (1988) je s svojo tezo opredelil vojaško profesijo kot profesionalno birokracijo, pokazatelji birokratizacije pa določajo tip vojske, ki je, ali pa ni sposobna za izvedbo določenih aktivnosti, prevladujoča profesionalnost pa pomeni sposobnost za dejavnosti različnih stopenj (Caforio 1988, 62). Caforio je Moskosovi dopoljnjeni tezi institucionalnosti in poklicnosti (Moskos 1988) dodal še pragmatičnega profesionalnega častnika, ki ohranja tradicionalne vrednote vojaške profesije, vendar pa se dobro spoprijema tudi z vsemi poklicnimi značilnostmi (Caforio, Nuciari v Kuhlmann 1996, 139). Harries – Jenkins predstavlja kohezivnost kot eno fundamentalnih lastnosti organizacijskega modela vojaške profesije in zagovarja zlitje profesije z organizacijo samo (Harries-Jenkins 1990, 122-123). Kuhlman (1991 126-127) je razmišljal ali je zaposlitev v vojski res unikatna in posebna, ali pa je vendar primerljiva z drugimi poklici v civilnem okolju. Ugotavlja, da se na zaposlitev v vojski gleda kot na vsako drugo delo. Le v obdobju opravljanja bojnih nalog je ta služba nekaj posebnega. Jelušič opisuje osnovne značilnosti vojaške profesije kot strokovnost, profesionalno avtonomijo, odgovornost

²¹⁶ V institucionalnosti prevladujejo čast, dolžnost, pogum, razumljiva je stalna razpoložljivost službi, pogoste selitve, disciplina, nasprotovanja odločitvam po liniji poveljevanja ni, ni stavk, obstaja poseben sistem nagrajevanja - poleg denarja so tudi nematerialne nagrade). Vojska je vertikalno organizirana, vtis povezanosti daje pripadnost isti organizaciji. Takšna vojaška organizacija narekuje svojemu pripadniku poseben način življenja. V poklicni vojaški organizaciji funkcionira trg dela, ki temelji na ponudbi in povpraševanju. Poklicna organizacija je horizontalna, občutek povezanosti nastaja zaradi opravljanja podobnega dela, žensk je v njej vedno več. Posameznik se bori za višjo plačo in dodatke. Nematerialne nagrade ga manj zanimajo. Poklicno in zasebno sta ločeni kategoriji.

častnikov, korporativnost, koncept neomejene službe, profesionalno kulturo in profesionalno etiko, sankcije skupnosti in profesionalno avtoriteto (Jelušič 1992a, 145 - 162). Bipolarnemu Moskosovemu I/O modelu je Shields (1993, 511-525) dodala socioekonomsko noto, ki povezuje institucionalne interese vojaške organizacije s poklicnimi individualističnimi zatevami posameznika, pripadnika vojaške organizacije. Od sodobnega individualista, ki želi maksimizirati svoje kotisti, ni pričakovati, da bo žrtvoval svoje zdravje ali celo življenje za domovino in ideale. Neposredni kazalniki premika od institucionalnosti k poklicnosti so (1) ustanavljanje posebnih združenj, ki zastopajo interese zaposlenih v vojaških organizacijah, (2) ustanovitev institucije obrambnega ombudsmana, ki se ukvarja s pritožbami vojaškega osebja glede finančnih, kadrovskih in disciplinskih zadev.

Ena glavnih značilnosti vojaške službe, po kateri se delo v vojski razlikuje od drugih zaposlitev, je vojaška disciplina. Končni cilj vojaške discipline je omogočiti operativno učinkovitost oboroženih sil, kjer je pomembno podrejanje pravilom delovanja, vojaškim predpisom in ukazom nadrejenih. Z vojaško disciplino vojaška organizacija želi uskladiti ravnanja, postopke in odnose med pripadniki, in zagotoviti red. Vojaška disciplina je tesno povezana s hierarhično strukturo oboroženih sil – linijo vodenja in poveljevanja – ter skoraj brezpogojnim spoštovanjem ukazov nadrejenih. Nespoštovanje ukazov predstavlja eno najhujših kršitev vojaške discipline²¹⁷. Vojaška disciplina pomeni tudi določeno²¹⁸ možnost omejevanja človekovih pravic v vojaški organizaciji. Način izvajanja vojaške discipline mora biti predviden v predpisih, zlasti glede opredelitve disciplinskih prekrškov in s tem povezanih kazni.

Od pripadnikov vojaške organizacije se lahko, v nasprotju z drugimi profesionalnimi skupinami zahteva, da pri opravljanju svoje dolžnosti vzamejo življenje svojim nasprotnikom ter, da žrtvujejo svoja življenja za izpolnitev določene naloge. Življenje pripadnikov vojaške organizacije vključuje delo v zelo težkih tudi ekstremnih pogojih, ločnica med profesionalnim in privatnim življenjem je tanka posebej, ko pripadniki oboroženih sil bivajo v vojašnicah. Kljub temu pa je tudi v vojaški organizacijah v vseh razmerah njenega delovanja potrebno ohraniti varovanje osnovnih človekovih pravic, kot so pravica do življenja, prepoved mučenja in poniževanja ter pravic, da etnične in verske manjšine ostanejo na geografskem prostoru bivanja. Vojskovanje je sistematična in organizirana uporaba smrtonosne sile države proti

²¹⁷ Svet Evrope, *Recommendation CM/Rec (2010) 4 of the Committee of Ministers*, 33.

²¹⁸ ESČP meni, da je oblikovanje vojaške discipline »diskrecijska pravica« nacionalne države (ibid 34), omejitve človekovih pravic pa morajo biti utemeljene.

ljudem ter lastnini druge države. Odnos do nasprotnika je sovražen, psihološke raziskave obnašanja vojakov na bojišču pa kažejo, da je vojake med samim bojem predvsem strah. Častniški zbor mora biti sposoben v sodobni vojaški organizaciji razmišljati politično in diplomatsko in postati del procesa usposabljanja in izobraževanja (Von Bredow 2006 v Gareis in Klein 2006, 319). Pri angažiranju oboroženih sil v mednarodnih operacijah in misijah so vojaki izpostavljeni številnim psihološkim obremenitvam²¹⁹, ki lahko izzovejo čustvene in fizične reakcije ali pustijo trajne posledice. V mednarodnih operacijah in misijah vojaki običajno tudi sodelujejo v večnacionalnih strukturah, kjer ob učinkovitem profesionalnem usklajevanju prihaja tudi do izmenjave informacij o pravicah vojakov in delovnih pogojih v oboroženih silah posameznih nacionalnih držav. Multinacionalnost ima torej tudi socialno dimenzijo²²⁰, razlike v konceptih socialne varnosti posameznih držav pa negativno vplivajo na moralo pripadnikov vojaške organizacije. Poskusi nadnacionalnih institucij za odpravo neenakosti med pripadniki različnih nacionalnih držav pa so bili do sedaj neuspešni. Prav delovanje v multinacionalnih zmogljivostih je bilo ena ključnih okoliščin za legalizacijo neodvisnega vojaškega predstavnika v irski vojski (Gannon, 1992).

Za obdobje po koncu hladne vojne je značilna krepitev teženj po poudarjanju statusa vojaka, kot poklica, primerljivega s podobnimi poklici v družbi in po zanikanju izenačevanja vojaške profesije z vojaško institucijo (Jelušič 1997, 126). Takšnemu načinu razumevanja vojaškega poklica so sledile zahteve po večjem izenačevanju pravic med pripadniki vojaške organizacije in ostalimi državljani. Koncept 'državljan v uniformi' je predvidel enake pravice vojakom, kot jih uživajo ostali državljani, z nujnimi omejitvami, ki jih zahteva delo v vojaški organizaciji. Ukinitvev določenih privilegijev, ki so jih bili deležni pripadniki vojaške organizacije, je podkrepila zahteve po neodvisnem zastopanju njihovih poklicnih interesov in s tem v vojaških organizacijah povzročili določeno negotovost (Broedling 1977, 15). Začelo se je obdobje vedno večje podobnosti med vojaškim in civilnimi poklici. Vojaški poklic ima v okviru konvergentnosti s civilnimi poklici značilnosti delovanja trga delovne sile (Kopač v Bebler 2005, 235-251). Konec neposrednega ogrožanja nacionalne teritorialne suverenosti je možno primerjati s pomanjkanjem stabilnega trga za podjetja, s tem so ogrožena delovna mesta.

²¹⁹ Ločenost od družine, pomanjkanje intimne in privatnosti, trajanje misije, stalna pripravljenost in izpostavljenost nevarnostim, vprašanje smiselnosti sodelovanja v misiji, klimatske razmere, tuje okolje in kultura (Feller, Ståde 2006, 325 v Gareis in Klein 2006).

²²⁰ Na mednarodni ravni ZN za svoje misije predpisujejo nadomestila za nastanitev, prehrano in za varnost in zdravje pri delu. NATO v sporazumih določa vsebine glede delovnih pogojev. Vse ostale podrobnosti glede dela pa so prepuščene nacionalnim zakonodajam posameznih držav in njihovim omejitvam. Na misijah je opaziti razhajanja med zahtevami operacije same na eni strani in omejitvev v socialni zakonodaji države (dela prost dan v tednu za: Madžarska in Slovenija), razlike v uporabi sile, razlike v spoštovanju človekovih pravic. Velike razlike so prav tako glede obiskov družin, višine plačil, nadomestil v primeru bolezni, smrti, pravice do pokojnine. Prav tako še v nacionalnih oboroženih silah niso uveljavljelni že doseženi socialni sporazumi na nivoju EU.

Pomembna za trg delovne sile sta ponudba in povpraševanje, delavci s podobnimi znanji in sposobnostmi dobivajo podobne plače. Delavske interese v zvezi s službami zastopa sindikat (Jelušič 1997, 127). Tudi prehod na profesionalne oborožene sile je posledično pomenil nastop vojaškega poklica na trgu delovne sile. Pri proučevanju trga vojaške delovne sile se je v začetnem obdobju ob ukinitvi naborniškega načina popolnjevanja najbolj razširila uporaba neoklasične ekonomske teorije, ki ugotavlja odnose med ponudbo in povpraševanjem. Posebnost trga vojaške delovne sile je bila dolgo obdobje v tem, da je bil edini interesent za vojaški poklic vojaška organizacija in s tem neke vrste monopolist (Kopač v Bebler 2005, 235-249). Kritiki neoklasične ekonomske teorije (Moskos, Segal) so zagovarjali tezo, da je vodilo zaposlovanja v vojaški organizaciji ne le individualizem in racionalnost, temveč tudi ohranjanje tradicionalnih vrednot, kot so pripadnost, čast, domoljubje.

Model vojaške službe kot poklica, ki je primerljiv z drugimi, civilnimi poklici, daje prednost individualnim interesom ter potrebam. V takih okoliščinah politična demokratična država lahko ustvari primerne pogoje za legalizacijo sindikata v vojaški instituciji. Težnja po legalizaciji sindikata v vojaški instituciji pri konvergentnosti vojaškega in civilnega poklica je razumljiva posledica želje po regulaciji odnosa med zaposlenim in institucijo skozi direkten proces kolektivnih pogajanj.

Številni znanstveniki (Moskos 2000; Burk 1998, Manigart 2003, Grizold 2005 in drugi) ugotavljajo, da se oborožene sile prilagajajo novemu varnostnemu okolju, ki je zaznamovalo ne le spremembo težišča poslanstva oboroženih sil, ampak tudi spremembo v organizacijskem in poklicnem smislu. Model vojaške službe, kot profesije, za postmoderno obdobje ni primeren, saj idealizira linijo vodenja in poveljevanja, konflikte znotraj hierarhije vojske predstavlja kot negativen dejavnik za vojaško učinkovitost in kršitev vojaške discipline, s čimer na obrobje postavlja medčloveške odnose in upravičene zahteve zaposlenih. Vojaški poklic je na področju EU v zadnjih desetletjih doživel korenite spremembe. Spremembe razmerij političnih moči, nove nadnacionalne vojaške povezave, notranje politične spremembe v državah ter prehod iz naborniške na profesionalni način popolnjevanja vojaške organizacije ter nova poslanstva vojska, so prispevale k temu, da je pomen vojaške organizacije znova v porastu. Zaupanje v vojsko in vojaški poklic v okviru EU postopoma po koncu hladne vojne pridobivata na veljavi (Caforio v Gareis in Klein 2006, 562-570). Nove naloge oboroženih sil so vojaka prejšnjega stoletja spremenile v bojevnika v 21. stoletju z nalogami menedžerja, diplomata, socialnega delavca in policista (Kümmel 2006, 108 v Gareis in Klein 2006). Vojak posameznik je obremenjen z zahtevami vojaške organizacije in pogosto

za več mesecev ločen od družine. Povečevanje obsega nalog na eni in zmanjševanje plačil vojakom na drugi strani, prispevata k naraščanju napetosti med vojaško organizacijo in njenimi pripadniki. Postmoderno obdobje je zaznamovalo organiziranje manjših, fleksibilnejših oboroženih sil, bolj usmerjenih v izpolnjevanje misijskih in nalog kolektivne obrambe kot nalog obrambe nacionalne države. Vzporedno s tem se je tudi vojaška profesija iz službe za celo življenje preoblikovala v poklic, ki je vse bolj podoben drugim civilnim poklicem. Vojaške organizacije so bolj angažirane kot kadarkoli prej, uporabljajo jih po vsem svetu kot del mednarodnih kontigentov v različnih misijah in ob nalogah zaščite, reševanja in pomoči. Vojske članic EU so tudi predmet stalnih pritiskov širše družbe. Enakost pravic, vključno s svobodo združevanja in sindikalnega organiziranja sodi v spekter širših družbenih razmišljanj²²¹.

4.1.3.2. Profesionalnost/poklicnost službovanja v vojski versus vojaški sindikalizem v raziskavi skupine ERGOMAS²²²

Caforio in Nuciari sta v raziskavi skupine ERGOMAS, ki je zajela 4700 častnikov v evropskih državah, proučevala tudi divergentnost in konvergentnost vojaškega poklica. Kot izhodišče sta postavila Huntingtonov koncept, kjer je nujno, da se vojaški poklic razhaja s civilno družbo. Po Huntingtonu se tradicionalne, v skupno dobro usmerjene vrednote vojaške organizacije, nujno razlikujejo od vzorcev individualnih vrednosti v industrijskih in postindustrijskih okoljih (Caforio Nuciari 1996, 134). Najpomembnejša naloga demokratičnega civilnega nadzora je zmanjševanje vojaške moči. Huntington je objektivni civilni nadzor nad vojsko opredelil kot maksimiranje vojaškega profesionalizma, torej takšno delitev politične moči med vojaškimi in civilnimi interesnimi skupinami, ki je najugodnejša za ustvarjanje profesionalnih stališč in vedenja pripadnikov častniškega zbora in s tem postane diametralen s subjektivnim nadzorom. Subjektivni nadzor dosega svoj cilj s civilianizacijo pripadnikov vojaške organizacije, s čimer se doseže, da odsevajo vrednote družbe. Objektivni nadzor pa nasprotno doseže svoj cilj z militarizacijo pripadnikov vojaške organizacije s čimer postanejo orodje v rokah države. Bistvo objektivnega civilnega nadzora

²²¹ Agnes van Ardenne-van der Hoeven, *Right to association for members of the professional staff of the armed forces*, dokument 9518/2002 *Committee on Legal Affairs and Human Rights, Council of Europe*.

²²² European Research Groups on Military and Society

je priznavanje avtonomnega vojaškega profesionalizma, bistvo subjektivnega vojaškega nadzora pa je zanikanje avtonomne vojaške sfere. Protiteza objektivnega nadzora je vojaško udejstvovanje v politiki, kar je bila ena prvih subjektivnega nadzora. Objektivni model civilno vojaških odnosov imenuje Born (2003, 155) divergentni model civilno vojaških odnosov. V nasprotju s Huntingtonom, pa Janowitz (1960), ki vojsko obravnava kot socialni sistem, govori o manjši diferenciaciji civilnih in vojaške službe kar pojasnjuje s »civilianizacijo²²³« vojaške organizacije kot procesom, ki poteka na različnih nivojih. Na častniški zbor vplivajo širše družbene spremembe, posledično je vojaška profesija vse bolj podobna civilnim poklicem. Janowitzev koncept državljan vojak pomeni vključevanje vojske v civilno družbo, do meje, da je še mogoče zagotoviti njeno učinkovitost. Vrednotni razkorak med vojaško organizacijo in družbo je v tem modelu majhen, saj vojak pozna in ponotranji družbene vrednote. Vojaška elita je podrejena političnim ciljem, vojaška in politična elita se dopolnjujeta. Vertikalni nadzor je praviloma institucionaliziran, horizontalni pa izvajajo formalne in neformalne skupine v družbi, velik pomen ima tudi spoštovanje človekovih pravic. Janowitzev koncept predstavlja konvergentni model civilno vojaških odnosov. Skladno s konvergentno divergentnimi tezami sta za merjenje konvergentnosti / divergentnosti Caforio in Nuciari uporabila dve različni analitični ravni (Caforio, Nuciari 1996, 134). Upoštevala sta dejstvo, da je vojaška profesija na eni strani profesija z značilnostmi podobnimi drugim profesijam, z druge strani pa se v vojaški službi kažejo tudi značilnosti, ki izhajajo iz vojske obravnavane kot birokratske organizacije. Zaradi te dvojne definicije je raziskava divergentne in konvergentne orientacije potekala v dveh smereh: (1) konvergentno in divergentno v okviru opravljanja profesionalnih aktivnosti; (2) konvergentno in divergentno v okviru organizacijskega konteksta, kjer se izvajajo aktivnosti. Iz teh dihotomij so v medsebojnem odnosu raziskovalci ERGOMAS razvili štiri analitične ravni: (1) častniki, ki so konvergentni tako v okviru opravljanja profesionalnih aktivnosti kot tudi v okviru organizacijskega konteksta; (2) častniki, ki so divergentni tako v okviru opravljanja profesionalnih aktivnosti kot tudi v okviru organizacijskega konteksta; (3) častniki, ki so divergentni v okviru opravljanja profesionalnih aktivnosti in konvergentni v okviru organizacijskega konteksta; (4) častniki, ki so konvergentni v okviru opravljanja profesionalnih aktivnosti (isto kot vsak drug poklic) in divergentni v okviru organizacijskega konteksta (Caforio, Nuciari 1996, 135). V raziskavi je bil uporabljen Moskosov IO model

²²³ Janowitz (1960) govori v primeru »civilianizacije« govori o zmanjševanju razlik med civilno družbo in vojsko; Furlan (2012, 33) opisuje civilianizacijo v širšem smislu kot vlogo in pomen civilistov v obrambnih strukturah, v ožjem pa kot vplivanje civilistov na vojaško sfero, ki se izraža kot kakovostni pokazatelj stopnje vpliva na značaj, organiziranje in delovanje vojaške organizacije ter kot količinski pokazatelj deleža prisotnosti civilistov v vojski in obrambni administraciji.

vojaške organizacije. Vojaško službo Moskos opredeljuje kot dva diametralna tipa: (1) profesijo s tradicionalnim vojaškim etosom, stalno razpoložljivostjo vojaški organizaciji, spoštovanjem vojaških vrednot, jasno statusno diferenciacijo in varnostjo zaposlitve (profesionalni tip) v nasprotju s tem pa (2) vojaška služba kot poklic okarakterizirana kot običajno delo, podobno drugim poklicem v "civilnem" prostoru s poudarjeno individualnostjo, tradicionalne vrednote se omenjajo nekje v ozadju (poklicni tip). Poklicna in profesionalna naravnost službovanja v vojski nista nujno diametralni, v raziskavi z empiričnimi indikatorji sta Caforio in Nuciari (1996, 133-134) na podlagi empiričnih indikatorjev zraven poklicne in profesionalne usmerjenosti službovanja v vojaški organizaciji identificirala še vsaj dva tipa vojaške službe: (1) Pragmatično profesionalni tip (*pragmatic-professional*), ki sledi tako poklicni kot profesionalni naravnosti službovanja ter; (2) Neopredeljen tip (*indifferent*), ki kaže le malo ali nič značilnosti in je pretežno neopredeljen do poklicne in profesionalne usmerjenosti službovanja v vojaški organizaciji. V analizi so raziskovalci za merjenje zgoraj razvitih dihotomij izdelali spremenljivke vprašalnika in opravili raziskavo: (1) profesionalni tip versus poklicni tip; (2) konvergentni tip versus divergentni tip; (3) pragmatični tip.

Tabela 4.1.: Prikaz opredelitve častnikov glede poklicne usmeritve po državah

	Neopredeljen tip	Poklicni tip	Pragmatično profesionalni tip	Radikalno profesionalni tip
Čehoslovaška*	2,6%	30,2%	33,6%	33,6%
Francija	1,5	20,8	19	58,7
Nemčija	1,3	21	15,7	62
Združeno Kraljestvo	1,3	28,9	18,5	51,3
Grčija	2	44	26	28
Italija	1,5	7,5	20,3	70,7
Švedska	30,5	27,1	0,3	42,1
Švica	5,1	37,7	0	57,2

*V obdobju raziskave po tem vprašalniku sta bili R Češka in R Slovaška še v isti državi

Raziskava je v nadaljevanju vsebovala vprašanja o odnosu do vojaškega sindikalizma, institucionalni položaj glede vojaškega sindikalizma se med državami zelo razlikuje. Švedska je sindikate v vojski legalizirala že v prejšnjem stoletju, Italija in Francija imata obliko zastopanja preko notranjega predstavnika, v Združenem Kraljestvu ni niti zunanjsega niti notranjega predstavnika, ki bi zastopal interese vojakov. Institucionaliziran način zastopanja se tudi zrcali v odgovorih raziskave :

Tabela 4.2.: Prikaz opredelitve častnikov glede vprašanja sindikaliziranosti vojske

	Pridruževanje vsakemu sindikatu		Pridruževanje le vojaškemu sindikatu		Pridruževanje le sindikatu v javnem sektorju	
	Za	Proti	za	proti	za	proti
Čehoslovaška*	24,1	73,1	67,3	31,0	52,1	46,5
Francija	4,3	92,3	30,2	68,0	14,8	83,5
Nemčija	46,3	53,7	37,7	62,5	26,3	73,7
Združeno Kraljestvo	11,8	88,2	31,6	68,4	13,2	86,8
Grčija	0	100	16,3	83,7	0	100
Italija	4,9	93,8	35,1	64,0	3,5	95,5
Švedska	80,7	16,7	76,8	21,6	85,1	14,2
Švica	25,2	54,7	18,2	64,1	----	----

Te tri možnosti predvidevajo sindikaliziranost v vojski: pri odgovorih so bile tri možnost izbire vključevanja v sindikate: (1) vključevanje v sindikate v civilni družbi, (2) vključevanje v vojaške sindikate, organizirane znotraj vojske, (3) vključevanje v sindikate, organizirane za javne uslužbence. Največ soglasja za eno oblik sindikalizma je bilo v Nemčiji in na Švedskem, kjer je sindikat že sicer legalen. V Italiji in Franciji, državah z močnimi notranjimi reprezentanti, bi se strinjali le s pravim vojaškim sindikalizmom.

Naslednji sklop vprašanj se je nanašal na soodločanje v vojski, demonstracije, ter pravica do stavke. Soodločanje je bilo razdeljeno na dva indikatorja: (1) soodločanje v vseh zadevah profesionalnega življenja razen v operativnih zadevah in pri poveljevanju. (2) soodločanje v vseh zadevah profesionalnega življenja brez izjem.

Tabela 4.3.: Prikaz opredelitve častnikov glede soodločanja v vojski

	Soodločanje z izjemami		Soodločanje brez izjem		Sodelovanje v demonstracijah		Pravica do stavke v miru	
	za	proti	za	proti	za	proti	za	proti
Čehoslovaška*	88,1	11,9	81,8	18,2	21,1	77,9	11,2	87,8
Francija	72,6	26,4	24,2	75,2	5,7	93,4	2,0	96,7
Nemčija	69,6	30,4	30,7	69,3	26,3	73,7	6,2	93,8
Združeno Kraljestvo	18,1	81,9	5,6	94,4	2,6	97,4	0	98,7
Grčija	4,1	95,9	24,5	75,5	0	100	4,2	83,3
Italija	60,0	39,8	4,4	94,3	5,4	93,8	1,7	96,5
Švedska	96,1	3,6	76,6	23,3	16,1	80,3	51,9	47,0
Švica	24,3	73,7	10,6	86,8	4,4	94,1	1,1	94,0

Nadalje je raziskava vsebovala vprašanja o zastopanju z dvema spremenljivkama: (1) civilni tip sindikata in (2) notranja oblika zastopanja pripadnikov vojske.

Tabela 4.4.: Prikaz opredelitve glede internega ali zunanega načina zastopanja

	Civilni tip sindikata	Notranja oblika zastopanja
Čehoslovaška*	85%	11%
Francija	30%	48%
Nemčija	65%	14%
Združeno Kraljestvo	20%	10%
Grčija	0%	3%
Italija	25%	38%
Švedska	80%	3%
Švica	45%	0%

Zunanji tip predstavnika (*civilian union type*) je bil poudarjen pri Švedskih, Nemških in Čehoslovaških častnikih, pri ostalih državah pa je z izjemo Grčije dosegel okrog 30% . Notranja oblika zastopanja (*internal representation*). Notranja oblika zastopanja pa je po pričakovanju, ker je tam tudi uveljavljena v praksi, najbolj priljubljena pri Italijanskih in Francoskih častnikih. Rodovsko je sindikalizem bil pogosteje izbran pri častnikih iz letalstva in mornarice. Glede na čin ni bilo razlik pri izbiri zunanjega ali notranjega zastopanja. Zunanja oblika zastopanja je bila v povprečju večkrat izbrana pri poklicnem tipu častnikov, notranja oblika zastopanja pa večkrat pri profesionalnem tipu častnikov. Prav tako v raziskavi obstaja direktna korelacija med konvergentnim tipom častnika in izbiro za zunanjo obliko zastopanja pripadnikov vojaške organizacije (Caforio, Nuciari 1996, 130-160).

4.2. STAVKA IN VOJAŠKA ORGANIZACIJA

Vodovnik (1998, 330) opredeli stavko kot organizirano prekinitev dela s katero delavci poskušajo doseči spremembo delovnih razmer v organizaciji ali želijo vplivati na drugačno ureditev ekonomsko socialnih razmer v širšem okolju zunaj organizacije. Razlike glede vsebine definicij stavke posameznih avtorjev so posledica tipa kolektivnih razmerij, vloge socialnih partnerjev ter številni drugih dejavnikov. Mednarodna organizacija dela (MOD) (*International labour organisation, ILO*) je stavko opredelila kot »začasno zaustavitev delovnega procesa, ki jo organizira skupina delavcev pri enem ali več delodajalcih z namenom, da vsili ali se upre zahtevi oziroma izrazi svoje nestrinjanje. Stavko lahko

razumemo kot pravico iz spektra ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic²²⁴, z druge strani pa pravica do stavke vojakom pomeni protiutež superiorni poziciji vojaške organizacije in države v okviru internega in eksternega dogovarjanja za pravične delovne pogoje.

Prav stavka je bil eden pomembnih razlogov antagonistov za prepoved legalizacije vojaškega sindikalizma v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Sindikalno organiziranje se vedno neposredno povezuje tudi s kolektivnimi akcijami sindikatov in stavko. Proučevanje slednje je v vojaški organizaciji pomembna iz dveh vidikov: (1) neposreden vpliv na vojaško učinkovitost. Ni si namreč mogoče zamisliti stavke sredi izvajanja vojaških aktivnosti; (2) postavlja vprašanje alternativne lojalnosti. S stavko se namreč neposredno izkazuje nasprotovanje lastni organizaciji in razume kot lojalnost konkurenčni avtoriteti. Stavke v evropski vojaški zgodovini niso nekaj čisto neobičajnega ali popolno nasprotje vojaške kulture in etike. Ena najbolj znanih stavk vojaškega osebja je bila organizirana v oboroženih silah Združenega Kraljestva januarja leta 1919 v Wellingtonu, začela pa se je kot spontan protest z zahtevo po povojni demobilizaciji. Vojaki so želeli po tudi nekajletni odsotnosti na svoje domove pomagat na kmetijah, vodstvo vojske pa jih je še zadrževalo v vojašnicah. Kmalu se je protest razplamtel v več protestov, sindikalni aktivisti pa so organizirali stavko. Stavka se je hitro razširila po vojski Združenega Kraljestva, po nekaj mesecih pa je bila vojska končno demobilizirana (Rothstein, 1980). V istem obdobju, kmalu po končani prvi svetovni vojni, je bila organizirana stavka tudi v avstrijski vojski z zahtevami po izboljšanju delovnih pogojev in ukinitvi stalne razpoložljivosti vojakov (Bell, 1977). V šestdesetih in sedemdesetih letih je bilo organizirano večje število stavk in protestov nabornikov širom po Evropi²²⁵. Zahteve protestnikov in stavkajočih so bile usmerjene predvsem v spremembe pravil v zvezi z vojaško disciplino ter prosta odsotnost ob vikendih. Opozorilna stavka glede delovnih pogojev je bila organizirana v osemdesetih letih tudi v švedski vojski. V sedemdesetih letih so nasprotniki legalizacije sindikalizma v ameriški vojski najbolj argumentirali svoja nasprotovanja s potencialno možnostjo organiziranja stavke med izvajanjem bojnih nalog (Cortright, Wats 1991, 71).

V večini držav članic EU vojaški sindikati nimajo zakonske pravice do organiziranja stavke v vojaški organizaciji. Pogajanja za plače in delovne pogoje v vojaški organizaciji so običajno del širšega procesa v okviru kolektivnih pogajanj in dogovarjanj za vse javne uslužbenca (Cortright, Wats 1991, 71). Na Danskem (vojaki imajo status uradnika – javnega uslužbenca

²²⁴ Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah.

²²⁵ Protesti so bili organizirani na Nizozemskem, v Belgiji, Nemčiji in na Danskem. Zabeleženi so tudi protesti v Franciji, Italiji in Grčiji, ki pa so imeli drugačen karakter od tistih v Belgiji in na Nizozemskem.

in nimajo pravice do stavke v uniformi²²⁶), v R Madžarski (vojaki nimajo pravice do stavke²²⁷), Italiji (vojaki nimajo pravice do stavke²²⁸), Sloveniji (Zakon o obrambi prepoveduje stavko vojaškemu osebju) ter Španiji (prepoved stavke za vojaško osebje²²⁹) so že bile podane pobude za ukinitvev prepovedi stavke za pripadnike vojaške organizacije.

Analiza zgodovine organiziranja stavk v vojaški organizaciji v članicah EU je dokaz, da je bojazen glede stavkovnih aktivnosti v času izvajanja bojnih ali drugih vojaških nalog v okoliščinah povišane pripravljenosti, odveč. Švedski vojaški sindikati imajo pravico do stavke v času pogajanj o plačah in pogojih dela. Stavka v zgodovini švedskega vojaškega sindikalizma še ni bila nikoli izrabljena v politične namene ali v času bojnih aktivnosti vojaške organizacije. Stavka je legalizirana v švedski, nizozemski, danski vojski in finski vojaki. V Sloveniji je bila letu 2013 na Ustavno sodišče podana pobuda po presoji ustavnosti in zakonitosti prepovedi stavke za delavce v Slovenski vojski (SV).

Legalizacija sindikata sama po sebi avtomatično še ne pomeni tudi legalizacije stavke v vojaški organizaciji. Stališče Mednarodne organizacijedela (MOD) je namreč, da pravica do sindikalnega organiziranja samodejno ne pomeni tudi pravice do stavke (Gernigon, Odero, Guido 2000, 17). Sama stavka v vojaški organizaciji prav tako ne pomeni večjega ogrožanja varnosti nacionalne države. Pravica do stavke pomeni le uravnoteženje superiornega položaja vojaške organizacije v kolektivnih pogajanjih in predstavlja protiutež in možnost za doseganje pravičnih delovnih pogojev. Stališče Evropskega sodišča za človekove pravice je, da mora biti vsaka omejitev človekovih pravic v državah članicah utemeljena.

Upoštevač dnevne aktivnosti zaposlenih v vojaški organizaciji, specifične vojaške organizacije in vojaškega poklica, divergentno-konvergentne teze glede vojaške organizacije, teze o poklicnosti in institucionalnosti vojaškega poklica in vojaške organizacije, spremembe vojaškega etosa, zgodovinsko analizo stavk vojakov na prostoru EU ter analizo uporabe stavke za prekinitve dela v državah, kjer so stavke dovoljene, lahko ugotovimo, da se prepoved stavke v vojaški organizaciji lahko utemelji le v določenih okoliščinah delovanja vojske in sicer: (1) ko v vojski nastopijo pogoji za uporabo kontroliranega nasilja (v okoliščinah povišane bojne pripravljenosti), (2) ko vojska deluje v neposrednih aktivnostih obrambe države, (3) ko vojska v povišani bojni pripravljenosti, krajši od trideset dni, sodeluje z zavezništvom, (4) ob naravnih in drugih nesrečah ali najavah nesreč²³⁰, (5) na mednarodnih

²²⁶ Report XIXth Meeting of European Labour Court Judges, 19-20 September 2011, Sevilla, Spain.

²²⁷ Ibid.

²²⁸ Ibid (art.8 statute law 382/1978, art.84 statute law 121/1981).

²²⁹ Ibid (Ley 85/1978).

²³⁰ Poplave, suše.

operacijah in misijah. Pojavlja pa se še eno vprašanje: ali bi se pri stavki vojakov pojavil tak občutek nujnosti opravljanja dela v družbi, kot ga vzbuja stavka zdravnikov?

Evropsko združenje vojaških asociacij EUROMIL je glede stavke zavzelo stališče, da bi bilo potrebno v vojaški organizaciji omejiti ali prepovedati stavke, ki so organizirane zaradi političnih razlogov²³¹. EUROMIL je mnenja, da lahko vojaški sindikati v kolektivnih pogajanjih dosežejo napredek tudi brez stavke.

4.3. CIVILNO VOJAŠKI ODNOSI IN VOJAŠKI SINDIKALIZEM

Umestitev vojaških sindikatov v razprave o civilno vojaških odnosih je pomembno vsaj iz naslednjih vidikov: (1) Sindikat predstavlja eno temeljnih pravic in svoboščin. Glede na sodobne teorije o civilno vojaških odnosih, nacionalna država vzpostavi nacionalne mehanizme, ki spodbujajo ozaveščenost in izvajajo nadzor spoštovanja demokratičnih vrednot ter temeljnih človekovih pravic in svoboščin znotraj vojaške organizacije²³² (Born, 2003). Sindikalna svoboda je ena temeljnih pravic in svoboščin in sodi v okvir spodbujanja demokratičnih vrednot v vojaški organizaciji. Demokratične vrednote pa predstavljajo dopolnitveni indikator parlamentarnega, vladnega in civilnega nadzora nad vojaško organizacijo. (2) Empirična domena civilno vojaških odnosov poteka v trikotniku razmerij vojska, politika in ljudstvo, ki jih povezuje družbena pogodba v obliki pričakovanj, obveznosti in pravic (Forster, 2000). Interakcija med njimi poteka poleg ostalih vsebin tudi glede *vojaškega proračuna, normativne ureditve* in uporabe vojske (Burk 2002, 7). Vojaški sindikat predstavlja v tem trikotniku del vojske, vodijo ga vojaki predvsem nižjih činov. Predstavniki vojaških sindikatov se s pristojnim ministrom ali vlado neposredno ali skozi pristojna telesa pogajajo o delovnih pogojih in plačilu²³³. S tem lahko neposredno vplivajo na izvajanje vojaškega proračuna, slednji pa sodi v okvir vsebin nadzora nad vojaško organizacijo. (3) Teorije civilno vojaških odnosov najpogosteje proučujejo odnos med civilno politično in vojaško oblastjo (Watts 2001, 297), z namenom ugotavljanja politične nevtralizacije in zagotavljanja potrebne pokorščine vojske. Skozi proces kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga imajo predstavniki vojaških sindikatov tudi neposredno interakcijo s politično elito. Torej je vojaški sindikat pomemben segment civilno vojaških odnosov tako z vidika možnosti vpliva vojske na politiko, kot z vidika vpliva na vojaški proračun in vidika

²³¹ »The right of association can be restricted by a prohibition to strike for political reasons.« (EUROMIL)

²³² Vzpodbujanje vključevanja vrednot in demokratičnih norm, pa tudi spoštovanje človekovih pravic v vojaško usposabljanje je ena nalog/zahtev parlamentarnega nadzora v demokracijah (DCAF, Born, 2003, 149. Povzel (delno) tudi Furlan 2012, 123).

²³³ Zgolj za ilustracijo, v RS gre v aktualnih gospodarskih razmerah 80% obrambnega proračuna za plače.

spoštovanja demokratičnih norm in vrednot v vojaški organizaciji. Drugi argumenti proti vojaškemu sindikalizmu, kot so slabitev vojaške discipline in reda v vojaški organizaciji ali vpliv na vojaško učinkovitost, so povezani z neposrednimi sindikalnimi akcijami v vojaških sindikatih. (4) Vojaški sindikati bi lahko med delovanjem vojaške organizacije organizirali stavkovne aktivnosti, s čemer bi neposredno vplivali na vojaško učinkovitost. Vojaška učinkovitost je imeprativ vojske in eno od področij demokratičnega civilnega nadzora nad vojaško organizacijo.

4.3.1. Civilno vojaški odnosi

Civilno vojaški odnosi opredeljujejo kompleksno razmerje percepcij in zaznav med družbo in vojsko ter pokrivajo veliko teoretično in empirično področje. Slednje vključuje neposredne in posredne interakcije med ljudmi in ustanovami z vojsko, kot tudi procese priprave predpisov, ki regulirajo delovanje vojaške organizacije. Civilno vojaški odnosi določajo načine sodelovanja vojaške organizacije pri političnih procesih (Van Doorn, 1984) in se ukvarjajo tudi z zapletenimi razmerji moči med politično elito in poveljujočimi v vojski glede poslanstva in nalog vojske ter proračunskih sredstev. V grobem se civilno vojaški odnosi nanašajo na interakcijo med oboroženimi silami kot institucijo in civilno družbo v kateri se nahajajo. Pomemben dejavnik pri oblikovanju civilno vojaških odnosov je tudi vladajoča politična elita ter njeno ideološko prepričanje. Empirična domena civilno vojaških odnosov vključuje direktne in indirektne interakcije, ki jih ima civilno prebivalstvo z vojaško organizacijo, zakonodajo, ki zadeva obrambno področje, regulacija in uporaba vojske, pogajanja med civilnimi in vojaškimi elitami in izvajanje nacionalne in varnostne politike. Civilno vojaški odnosi predstavljajo v ožjem pomenu odnos nadrejenosti in podrejenosti, ki obstaja med oboroženimi silami in zakonitimi državnimi oblastmi (Bougdanor 1987 v Furlan 2012, 14). Huntington (1957, 2 - 3) v svojem proučevanju ugotavlja, da civilno vojaške odnose oblikujeta dva imperativa. Pri funkcionalnem mora biti vojska sposobna zaščititi državo in družbo pred vsemi ogrožanji varnosti. Socialni imperativ pa pomeni, da vojska sledi logiki družbenih vrednot in ideološki naravnosti družbe. Interakcija funkcionalnega in socialnega imperativa predstavlja glavni paradoks civilno vojaških odnosov (Born v Callagan in Kernic 2003, 103). Med imperativoma obstaja neka vrsta stalne napetosti, stopnja pa je odvisna od intenzivnosti potrebe po varnosti ter od narave in moči vrednostnega sistema v družbi (Jelušič 1997, 68). Burk (2002, 7) opisuje obseg civilno vojaških odnosov kot (1) interakcijo civilnih pripadnikov družbe z vojsko ter (2) pogajanja vojaških s političnimi elitami glede proračuna, zakonodaje, ki se nanaša na vojsko in uresničevanja politike

nacionalne obrambe. Boene in Von Bredow (1999, 319-324) opredelita štiri dimenzije civilno vojaških odnosov: ekonomsko, politično, socialno in kulturalno. Te štiri dimenzije lahko primerjamo z Edmondsonovim modelom ravnotežja varnosti kot cilja in varnosti kot sredstva (Edmonds 1988 v Jelušič 1997, 71-83), kjer se v obliki inputov pojavljajo pričakovanja in podpora, outputi pa so lahko vojaški in nevojaški.

Civilno vojaške odnose torej razumemo kot interakcije med civilnim, političnim in vojaškim. Način oblikovanja teh odnosov se od države do države razlikuje, nanj pa vpliva zgodovina in tradicija države, vrednote, socialne in ekonomske okoliščine, legitimnost in poslanstvo vojske znotraj družbe, kakovost in učinkovitost opravljanja nalog ter številni drugi dejavniki. Če je demokratična država vojaško ogrožena, je obstoj vojaške organizacije sprejet kot nujen za zaščito državnih interesov. V tem primeru bo država poskrbela za celovito oskrbo vojaka in vojaške organizacije in s tem zagotovila njeno učinkovitost. V primeru, ko pa je vojaška ogroženost države minimalna, ali pa je praktično ni, pa se družbeni konflikt med vojaško institucijo in družbo povečuje. Analogno se jamstvo države za vojaški poklic glede na zmanjšano zaznavanje ogroženosti zmanjšuje.

Sodobne demokratične družbe so si med seboj v določenih splošnih pogledih v marsičem podobne: imajo svobodne volitve na katerih zberejo vlado, poudarja se participacija, pri zaščiti pravic posameznikov se demokratična država sklicuje na vladavino prava. Kljub temu pa si tudi tradicionalne demokracije niso med seboj edine glede razumevanja in načina urejanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin niti znotraj družbe niti v vojaški organizaciji. V teorijah o demokraciji najdemo nekaj smeri, ki vplivajo tako na civilno vojaške odnose kot na zaščito človekovih pravic in temeljnih svoboščin v družbi in vojski. Med najpomembnejše smeri sodita liberalna in republikanska, najdemo jih v delih Huntingtona in Janowitza in pojasnjujeta večino pristopov k institucionalizaciji civilno vojaških odnosov in zaščiti individualnih pravic postmodernih demokratičnih družb.

Za enega utemeljiteljev liberalne teorije velja angleški filozof Thomas Hobbes²³⁴, ki je v svojih delih poudarjal pomen družbene pogodbe, preprečevanje zlorabe moči vladajočih in varovanje pravic posameznika v družbi. Liberalna teorija trdi, da je prednostna naloga demokratične države zaščita pravic državljana kot posameznika pod predpostavko, da je zaradi zunanjih groženj in konfliktov ta zaščita potrebna. Država mora za ohranjanje legitimnosti poskrbeti, da se posameznik počuti varno pred možnimi zunanjimi in notranjimi ogrožanji. V tem kontekstu mora biti vojska dovolj močna za zaščito države in državljanov pred zunanjo grožnjo, država pa mora poskrbeti, da je vojska dovolj nadzorovana in s tem

²³⁴ Hobbs velja za utemeljitelja družbene pogodbe, slednja velja za izhodišče proučevanja »pravic človeka«.

preprečiti njeno možnost zlorabe proti lastnim državljanom. Huntington poskuša rešiti to vprašanje z »objektivnim nadzorom nad vojsko«, ki predvideva civilno nadvlado nad vojaško organizacijo. Po tem konceptu civilna družba usmerja varnostno politiko, vojski pa prepusti odločanje o sredstvih za izvedbo operacije, slednja pa je v domeni političnih ciljev.

Republikanska teorija pa, v nasprotju z liberalno trdi, da prioriteta države ni zaščita posameznikovih pravic in svoboščin. Namesto tega je potrebno dati prednost vključevanju državljanov v dejavnosti javnega življenja. Koncept državljanstva temelji na sodelovanju posameznika v javnem življenju in zaščiti države. Rezultat sodelovanja posameznika v javnem življenju je po tem konceptu dvojen: (1) skozi sodelovanje posameznik v skupini izrazi tudi lastne interese, ki jih je kultiviral kot posameznik, v njem se razvija občutek odgovornosti in poveča pomen skupnega dobra, hkrati pa se bolje vživi v vrednote družbe (2) sodelovanje v javnem življenju omogoča razvoj in nadaljevanje skupnosti. Osrednje vprašanje demokratične družbe je po republikanskem prepričanju, ohranjanje navdušenja državljanov za vključevanje v javno življenje in pripravljenost vojaka na žrtev za dobro države. Vojak se, skozi republikansko ideologijo, lažje poistoveti z družbenimi vrednotami, saj ima občutek, da opravlja službo v korist skupnosti. Sodelovanje pri obrambi domovine mu zagotavlja svobodo in osebno slavo. Liberalno in republikansko teorijo v delu, ki se nanaša na civilno vojaške odnose loči razumevanje ključnih problemov, ki jih teorija mora rešiti. Liberalna teorija in Huntingtonovo izhodišče proučevanja je, kako urediti civilno vojaške odnose, da vojska pri tem ohrani sposobnost zaščititi liberalne demokratične vrednote pred zunanjimi ogrožanji. Republikanci in Janowitz pa se osredotočajo na možnost ohranjanja družbenih (tradicionalnih/republikanskih) vrednot skozi krepitev participacije državljana v družbi in vloge državljana vojaka. Izhodišči teorij sta torej zaščita in ohranitev demokratičnih vrednot. Zaščita liberalnih vrednot se doseže skozi elemente Huntingtonovega objektivnega nadzora nad vojaško organizacijo, kar pa ni pogoj, da vojska povzame demokratične vrednote družbe. Pri ohranjanju tradicionalnih demokratičnih vrednot pa se mora, po Janowitzu, v ključnih pogledih vojak državljan posebiti s ključnimi vrednotami, ki jih zagovarja tudi družba. Huntingtonova teorija se osredotoča na področje zaščite demokracije, zanemara pa problem ohranjanja demokratičnih vrednot in prakse. Janowitzeva pa se bolj posveča ohranjanju (tradicionalnih/republikanskih) družbenih vrednot, zanemara pa zaščito demokracije. Burk (2002) meni, da se teoriji ne izključujeta in da je v modernem času pomembno vzpostaviti teorijo o civilno vojaških odnosih, ki bo zagotavljala tako ohranjanje, kot zaščito družbenih vrednot.

Huntingtonova razprava o zaščiti demokracije predstavlja izhodišča za normativni okvir civilnega nadzora v članicah EU, Janowitzeva razprava ideala državljana vojaka pa se je razvila v smeri zagotavljanja enakih pravic vojakom, kot jih imajo ostali državljani in se razvila v koncept 'državljan v uniformi'. Večina analiz civilno vojaških odnosov še vedno odraža vpliv teorij iz šestdesetih let Huntingtona in Janowitza. Teoriji sta še vedno uporabni, vendar pa se kažejo tudi potrebe po spremembah, predvsem s področja odnosa med vojaškimi in političnimi elitami ter odnosov državljanov do vojaške organizacije. Teoriji se tudi ne ukvarjata s civilno vojaškimi odnosi zunaj suverene države. Ključno je tudi vprašanje ali normativna teorija demokratičnih civilno vojaških odnosov lahko učinkovito vzdržuje in zavaruje demokratične vrednote in zaščiti človekove pravice in temeljne svoboščine pripadnikov vojaške organizacije.

Po koncu hladne vojne so se raziskave civilno vojaških odnosov usmerile v proučevanje najbolj optimalnih prehodov iz komunističnega tipa v demokratičen tip civilno vojaških odnosov. Pojavile so se nove teorije, v nekaterih zasledimo analogijo iz prvih teorij glede vsebin demokratičnega civilnega nadzora, glede prilagajanja družbenim vrednotam in glede relevantnosti modela 'državljan vojak' (Burk 2002, 15). Države s preteklim komunističnim vzorcem civilno - vojaških odnosov so po koncu hladne vojne povzele demokratični liberalno oblikovan model civilno vojaških razmerij.

Civilno vojaški odnosi se v določeni družbi skozi zgodovino spreminjajo, tako kot se spreminjajo vsi trije akterji: civilna družba postavlja skozi čas drugačna vrednotna merila, demokratična politična oblast prinaša novo ideologijo, vojaška organizacija pa se preoblikuje in dobiva spremenjeno vlogo glede na zaznavanje varnostnih tveganj. Večina sodobnih teorij se osredotoča na vprašanje normativne ureditve civilno vojaških odnosov in nas odvrča od prepoznavanja problematike, značilne za civilno vojaške odnose v demokracijah postmoderne obdobja. Eno pomembnejših teoretičnih vprašanj civilno vojaških odnosov demokracij v postmodernem obdobju je, kakšne naj bodo vrednote vojaške organizacije, ki ščiti in varuje demokratične vrednote družbe. Težava je v tem, ker tradicionalne vojaške vrednote in prakse niso vedno enake kot liberalne demokratične v družbi prevladujoče vrednote in prakse, zato ni vedno enostavno izpolniti nasprotujočih si zahtev.

Dodaten izziv teorije civilno vojaških odnosov, ki jih Janowitz in Huntington nista upoštevala, so nevladne avtonomne mednarodne organizacije²³⁵ in njihova interakcija z

²³⁵ Vojaki v mednarodnih operacijah in misijah pogosto sodelujejo z nevladnimi mednarodnimi humanitarnimi organizacijami

vojsko ter privatne varnostne agencije²³⁶, ki delujejo na bojiščih. Te nove okoliščine pa postavljajo v ospredje spet staro vprašanje o civilno vojaških odnosih: kdo odloča kako in kdaj se lahko uporabi (smrtonosna) sila. Izhodišče, da za vsako vojaško enoto in vse pripadnike veljajo nacionalna pravila, več ne zadostuje (Burk), saj nacionalna pravila veljajo le znotraj suverene države.

4.3.1.2. Dve generaciji civilno vojaških odnosov

Demokratična civilno-vojaška razmerja je mogoče opredeliti kot zapleten mehanizem demokratičnega civilnega nadzora nad vojsko, ki ga je vzpostavila in ga izvaja demokratično izbrana politična oblast. Tudi iz te opredelitve jo mogoče razbrati, da obstajata dve razsežnosti oblikovanja civilno vojaških odnosov: prva je povezana z družbenimi vprašanji (vzpostavitev normativov in institucij za izvajanje nadzora), druga pa pomeni izvajanje demokratičnega nadzora nad operativno učinkovitostjo oboroženih sil (Marian Zulean v Callagan, Kernic 2003, 114). Teorije govorijo o dveh *generacijah* civilno – vojaških odnosov: v prvi generaciji gre za vzpostavitev političnih institucij za učinkovito izvajanje nadzora nad oboroženimi silami, v drugi generaciji pa se pozornost usmeri v delovanje teh institucij. V prvi generaciji civilno vojaških odnosov gre za vzpostavitev *de iure* institucionalnega okvira vključno z zakonodajo, nadzorom. V prvi generaciji se vzpostavi tudi odnos do humanitarnega prava in varovanja pravic posameznika znotraj vojaške organizacije. Nivo zagotavljanja človekovih pravic je odvisen tudi od ideologije aktualne vladajoče politične elite. V drugi generaciji civilno vojaških odnosov je prej vzpostavljen okvir spoštovanja človekovih pravic podvržen *de facto* dejanski izvedbi in civilnemu demokratičnemu nadzoru. Velik vpliv na spoštovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin ima karakter odnosov znotraj same vojaške organizacije, ki so med ostalim odvisni tudi od izvajanja posameznih predpisov in instrumentov. Od odnosa do spoštovanja človekovih pravic znotraj vojaške organizacije v miru pa je odvisen tudi pristop k spoštovanju človekovih pravic pri opravljanju bojnih nalog ali v okviru mirovnih operacij. V modernih demokratičnih državah EU je vzpostavljen visok nivo civilnega demokratičnega nadzora nad oboroženimi silami. Ukrepe, ki jih imajo na voljo civilni nadzorstveni mehanizmi za nadzor nad oboroženimi silami, da bi ostala v okvirih pričakovanega vedenja je Feaver strnil v: (1) usmeritve za delovanje, ki jih daje civilna oblast vojski; (2) pravila delovanja s katerimi civilna oblast uokviri uporabo sile; (3) letna in druga

²³⁶ Robert Mandel je raziskoval tipe in delovanje privatnih vojaških podjetij ter izsledke predstavil v delu: *Armies without States: The Privatization of Security*.

poročila, ki jih vojska posreduje civilni oblasti (Feaver 2003, 76-77). Med usmeritve za delovanje pa sodijo tudi usmeritve za vzpostavljanje mehanizmov spoštovanja demokratičnih vrednot in človekovih pravic.

4.3.1.3. Modeli civilno vojaških odnosov versus sindikalizem

Manigart (1994) se je v svojem proučevanju civilno vojaških odnosov v industrijskih demokracijah elaboriral posamezne strukture moči na državni ravni in pri tem predstavil štiri modele civilno vojaških odnosov razvitih industrijskih družb. Izhodišče njegovega proučevanja je bila analiza strateškega vedenja vojske pri tekmovanju za povečanje virov v smislu lastne organizacijske in materialne blaginje.

Demokratični model civilno vojaških odnosov je normativno urejen in predpostavlja jasno označene meje in minimalno prekrivanje med vojaškim in političnim. V praksi pa je pogosto skoraj nemogoče potegniti ločnico med vojaškim in političnim ter določiti vlogo vojske ali drugih interesnih skupin, tudi sindikatov, na oblikovanje obrambne politike demokratične države. Hkrati pa raziskovalci ugotavljajo, da se sindikati v industrijskih demokracijah ne pojavljajo zgolj kot subjekti neokorporativističnih razmerij, ampak imajo tudi določen vpliv na oblikovanje politik. Raziskovalci teoretičnih struj vidijo interakcijo med sindikati in politiko na različne načine, Hafner Fink loči štiri modele medsebojnega vpliva političnih ideologij in sindikatov (Hafner Fink 1994).

4.3.1.3.1. Pluralistični model

Robert A Dahl je zlasti v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega v svojih delih²³⁷ posvetil veliko pozornosti demokraciji, instrumentalnim vrednotam in demokratičnim načelom in velja za enega utemeljiteljev idealnega tipa pluralističnega tipa teorije demokracije s poudarkom na enakosti, sodelovanju, participaciji in nadzoru. Za pluraliste je politika tekma med skupinami, okoli različnih interesov. Široka razvejanost interesov in virov moči, ki so značilni za razvite industrijske družbe, pa pomeni, da ni elite moči, ki bi bila sposobna obvladovati postopek odločanja in prevladujejo obratni procesi in vzpostavljajo navidezni ekvilibrij vpliva. S pluralistične perspektive je oblikovanje obrambne politike vprašanje doseganja izvršnega konsenza na podlagi progresivnega usklajevanja interesov, vojska pa je

²³⁷ *Politics, Economics and Welfare* (z Lindblomom, 1953), *A Preface to Democratic Theory* (1956), *Who Governs?* (1961), *Polyarchy* (1971), *Size and Democracy* (z Tuftom, 1973), *Dilemmas of Pluralist Democracy* (1982), *Democracy and its Critics* (1989), *After the Revolution?* (1970), *Dilemmas of Pluralist Democracy in Democracy and its Critics* (1989).

pri tem le eden udeležencev v postopku, še zdaleč pa ne edini udeleženec pri oblikovanju obrambne in zunanje politike. Med druge udeležence štejemo druge veje oblasti, zasebne in javne družbe, politične stranke, dobrodelne organizacije in sindikate (Manigart 1994, 878). Sindikati pa so v očeh pluralistov predvsem največje socialno – ekonomske organizirane interesne skupine v industrijskih demokracijah, s tem pa so sindikati tudi segment glavnih političnih akterjev. V industrijskih demokracijah je s pluralističnega vidika družbena moč razpršena, politika pa je rezultat interakcije med mnogimi interesnimi skupinami, med njimi tudi sindikati, in državo. Nobena teh skupin, torej tudi sindikati, nimajo odločilnega vpliva za vsiljevanje svojih želja družbi (Hafner Fink 1994, 32).

4.3.1.3.2. Elitistični model

Elitizem predpostavlja majhno, enotno vladajočo elito znotraj družbe, ki vlada in nadzoruje porazdelitev družbenih sredstev. Različica Millsovega (1956 v Manigart 1994) modela elitizma poudarja soodvisnost treh elit med katerimi vojaška in gospodarska prevladujeta nad politično, Hunter (1959 v Manigart 1994, 879) pa je pri proučevanju elitizma poudarjal moč gospodarskih elit. Najvišji vojaški uslužbenci so, po Millsovi različici elitizma, del vladajoče elite, najpomembnejše politične odločitve s področja obrambe pa sprejema razmeroma majhno število institucionalnih vodij v velikih korporacijah, vojaški hierarhiji²³⁸ in državni upravi. Država v tem modelu nima avtonomije ampak je podrejena oblasti vladajoče politične elite (Manigart 1994, 879). Sindikati pa v elitističnem pogledu igrajo obrobno vlogo. V elitističnem modelu imajo le vlogo množične organizacije, ki je izključena iz sodelovanja v politiki. Sindikalni voditelji si sicer lahko pridobijo vstop v elitni položaj, vendar s tem praviloma jamčijo za zagotavljanje množic vladajoči eliti. Tako se sindikati oblikujejo v element družbenega nadzora (Hafner Fink 1994, 33).

4.3.1.3.3. Marksistični model

Marksistični model obravnavanja civilno vojaških razmerij v mnogočem spominja na različico elitističnega sistema. Analogno z elitisti tudi marksisti trdijo, da politiko države oblikuje razmeroma majhna elita. Temelji moči pa, za razliko od elitistov niso v gospodarski, vojaški in politični, temveč v proizvodjalni eliti, ki opredeljujejo gospodarsko strukturo

²³⁸ Različica prevladujočega vojaškega elitizma je temeljila na prepričanju, da je vojska organizacija, ki z močjo, uveljavi v družbi svojo voljo in pridobi nesorazmerno velik delež družbenih sredstev.

družbe. Državni aparat je v tem modelu zgolj izvršni komite za vodenje skupnih zadev vladajočega razreda. Sama vojska pa je, kot ena institucij državnega aparata, le orožje v rokah vladajočega razreda (Manigart 1994, 879). Sindikat ima v tem modelu večjo vlogo, zagovarja se sindikalni monizem, vloga sindikata pa je predvsem v podpori vladajočemu razredu. Vedenje sindikatov se poskuša razumeti preko analiziranja motivov članov sindikata (Hafner Fink 1994, 33).

4.3.1.3.4. (Neo)korporacijski model

Čeprav ga nekateri teoretiki opisujejo kot poseben model, je le ena različic pluralističnega modela. Tako pluralizem kot tudi (neo)korporativizem namenjata posebno pozornost organiziranim interesom v interakciji z državo. (Neo)korporacijski model ugotavlja, da (1) vse interesne skupine nimajo enakega vpliva, (2) vodstva interesnih skupin ne izražajo interesov javnosti in članstva, ki jih podpira ter (3) država ni nevtralen skupek institucij. Ključna značilnost takih sistemov je v institucionalni strukturi na način, ki omejuje odprtost in konkurenčnost med organiziranimi interesi. Država je ključni akter tega modela, predstavlja avtonomno organizacijsko entiteto z lastnimi interesi, njena vloga pa je ohranjanje obstoječega družbenega reda. Za neokorporacijski model oblikovanja obrambne politike je značilno temeljito povezovanje organiziranih interesov z javno birokracijo in vpletenimi ministrstvi. Postopek odločanja nadzorujejo predstavniki obrambne oblasti in drugih državnih organov, ključni cilji udeležencev gospodarski in družbeni interesi (ohranjanje socialnega miru in regulacija gospodarstva) (Manigart 1994, 879). Vloga sindikata je predvsem v politični izmenjavi med skupinami in vlado, s ciljem zagotavljanja ekonomske in politične stabilnosti. Sodelujoče interesne skupine imajo zagotovljeno priznanje države, njihova vloga pa je sooblikovanje in souresničevanje politik (Hafner Fink 1994, 33).

4.3.2. Civilni nadzor

Kot osrednje vprašanje v teoriji o civilno - vojaških odnosih se pojavlja vprašanje civilnega nadzora nad vojaško institucijo (Segal 1994, 40)²³⁹. Vojaški sociologi uporabljajo izraz *civilni nadzor* za opis norm, vedenj in pravil, ki zagotavljajo nadvlado civilne družbe nad vojaško institucijo. Vojska se smatra za izrazito nevarno organizacijo, dobro opremljeno ter

²³⁹ V članku Wilfred von Bredov, *Civil-Military Relations and Democracies*, ki je sicer izdan v publikaciji *Clausewitz in the 21st Century*, 2007.

usposobljeno za izvajanje nasilja. Vsaka demokratična družba in vsak politični sistem potrebuje učinkovite mehanizme v obliki norm in pravil, zakonov in regulativov za integracijo vojaške institucije v demokratični politični sistem ter vojakov, še posebej pa častniškega zbora v demokratično politično kulturo družbe (von Bredow, 2007). Huntington (1957, 80 - 83) opredeljuje problem minimiziranja vojaške moči s strani politične elite. Trdi, da v ta namen obstajata objektivni in subjektivni civilni nadzor nad vojaško institucijo, slednja sta opredeljena z različnimi političnimi ideologijami. Pri objektivnem nadzoru gre za krepitev vojaškega profesionalizma s popolno politično nevtralnostjo vojske in njeno podrejenostjo civilni oblasti, kjer je vojaška institucija orodje v rokah države. Tukaj gre zaradi politične nevtralnosti za najnižjo možno raven politične moči vojaške organizacije in enakomerno upoštevanje vseh političnih skupin.

Pri subjektivnem nadzoru gre za civilianizacijo vojaške organizacije, ki postane »ogledalo družbe« (Huntington 1957, 80). Civilne oblasti vzpostavijo celo vrsto vsiljenih kontrolnih mehanizmov, ki ne priznavajo neodvisnosti vojaške organizacije in pričakujejo konfliktno civilno vojaške odnose. Subjektivni način nadzora uvaja v vojaško organizacijo vrednote in postopke, ki so bolj podobni civilni družbi nasploh. V interakciji odnosov med civilno družbo in vojaško organizacijo, ki so oblikovani kot subjektivni način nadzora, je možen produkt tudi legalizacija sindikata v vojaški organizaciji.

Huntington oblike nadzora v vojaški organizaciji povezuje z ideologijo preko tipologije civilno vojaških odnosov. Med političnimi ideologijami, ki ji Huntington tukaj opisuje, je za legalizacijo sindikata v vojaški organizaciji ustrezna liberalistična ideologija, ki poudarja individualizem, razum ter moralno dostojanstvo posameznika, nasprotuje pa političnim in družbenim omejitvam individualne svobode.

Janowitz (1964) ugotavlja, da je popoln civilni nadzor nad vojaško organizacijo možen le v primeru integracije vojske v širšo mrežo družbenih razmerij. Po Janowitzu (1964) izvajajo civilne politične elite nadzor nad vojsko na podlagi oblikovanih pravil, slednja določajo funkcije vojske in pogoje pod katerimi lahko uporabi silo. Po Janowitzu (1964) je vojak tudi državljan, ki služi v vojski in mora vzdrževati družbene vrednote skozi koncept *državljan vojak*.

Nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic v vojaški organizaciji je potreben zaradi krepitev civilnega in demokratičnega nadzora nad vojsko, zaradi boljše zaščite pravic vojakov ter nenehnega vzpostavljanja učinkovitejših mehanizmov zaščite ter zaradi spremljanja mehanizmov, politik in praks za nadzor v oboroženih silah samih. Vsaka demokratična družba in vsak politični sistem potrebuje učinkovite mehanizme v obliki norm in pravil, zakonov in

regulativov za nadzor vojaške institucije in s tem njene integracije v demokratični politični sistem (von Bredow, 2007). Vzporedno z individualizacijo družbe se povečujejo tudi zahteve po spoštovanju človekovih pravic in temeljnih svoboščin znotraj vojaške organizacije in po povečanju obsega pravic za pripadnike vojaške organizacije, ki jim po nacionalni zakonodaji sicer ne pripadajo. Povečanje obsega in spoštovanja človekovih pravic znotraj vojaške organizacije pa zahteva tudi spremembo vsebine civilno vojaških odnosov v smeri vzpostavitve institucij vsebinskega nadzora. Začeta preobrazba civilno vojaških odnosov nalaga tudi redefiniranje poslanstva vojaške organizacije, kjer vojaška zaščita varnosti družbe, države in državljanov izgublja svoj pomen. Nabor nalog vojaške organizacije in način njenega nadzora se je v postmodernem obdobju bistveno spremenil²⁴⁰ in prispeval k zmanjševanju ekskluzivnosti in unikatnosti vojaške organizacije ter spremenil njeno družbeno vlogo.

Članice EU so za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic v vojaški organizaciji vzpostavile različne modele: (1) Neodvisna institucija vojaški varuh človekovih pravic²⁴¹; (2) Države, kjer je varuh pravic integriran v liniji vodenja in poveljevanja²⁴² kot inšpektor (komisar) za spoštovanje človekovih pravic; (3) Države, kjer ima institucija civilni varuh človekovih pravic pooblastila za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic v vojaškem sektorju²⁴³. Prednost tega modela je izrazita neodvisnost, slabost pa je nepoznavanje specifik vojske; (4) države, kjer ni legalizirane institucije varuha človekovih pravic v vojski in se s kršitvami človekovih pravic ukvarja linija vodenja in poveljevanja, pritožbe pa lahko posamezniki rešujejo skozi zakonsko regulativo in sodišča²⁴⁴.

Teorije o civilno vojaških odnosih so obravnavale interakcijo med družbo politiko in vojsko predvsem v okviru nacionalne države. V postmodernem obdobju pa domena civilno-vojaških odnosov izrazito presega okvire nacionalne države skozi transnacionalno delovanje v okviru mednarodnih operacij in misij. Večnacionalne zmogljivosti, raztresene povsod po svetu prinašajo s seboj izzive vojaškega sodelovanja ter oblikovanja mehanizmov nadzora, ki bodo sprejemljivi za nacionalni nivo.

Normativni razvoj gre v smeri oblikovanja minimalnih mednarodnih standardov spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin v krovnih organizacijah, ki jih nacionalna država mora spoštovati pri sodelovanju v mednarodnih operacijah in misijah. Evropske institucije

²⁴⁰ Sodeluje pri zaščiti in reševanju, izvaja policijske naloge v okviru misij, nasloge uposabljanja, svetovanja, iskanja in reševanja
²⁴¹ Nemčija, Irska.

²⁴² Nizozemska, Belgija. Takšna oblika nadzora nad spoštovanjem človekovih pravic je bolj sprejemljiva za linijo vodenja in poveljevanja, je pa manj neodvisna ker je del linije vodenja in poveljevanja -vjska opravlja nadzor nad samim sabo, kar predstavlja določen konflikt interesov.

²⁴³ Švedska, Danska, Poljska.

²⁴⁴ Slabost takšne oblike nadzora nad spoštovanjem človekovih pravic je v tem, da v liniji vodenja in poveljevanja kršitve nimajo ustreznega epiloga, žrtev pa zaradi strahu pred maščevanjem nadrejenih ne spelje postopkov na sodišču.

poskušajo vplivati na nacionalne države, da homogenizirajo nacionalne ureditve glede spoštovanja in priznavanja temeljnih pravic in svoboščin pripadnikom vojaške organizacije²⁴⁵.

4.4. ZGODOVINSKI RAZVOJ VOJAŠKEGA SINDIKALIZMA

Zgodovina vojaškega sindikalizma sega v začetku 20. stoletja. Takrat so se v Avstriji in skandinavskih državah pojavile prve oblike združenj, ki so razpravljale tudi o delovnih pogojih. Arhivski viri označujejo rojstvo vojaškega sindikalizma z nastankom švedske zveze častnikov leta 1907, ki sta ji sledili še zveza podčastnikov v švedski mornarici in kopenski vojski. V istem obdobju so nastala združenja v avstrijski in nekoliko pozneje še v norveški vojski. Prva vojaška združenja niso bila opozicijsko nastrojena do delodajalca, celo nasprotno, tesno so sodelovala z vojsko, od vojske pa so prejemale tudi finančno pomoč. Vzpostavitev tovrstnih združenj in tudi stavke vojaški organizaciji niso bile nekaj čisto neobičajnega. Prve zabeležene oblike sindikalnih aktivnosti so se pričele v vojski Združenega Kraljestva, kjer je bila v letu 1919 organizirana stavka vojakov²⁴⁶, ki se je v nekaj mesecih razširila po večjem delu vojske (Rothstein 1980). V istem obdobju (1920) je bila stavka vojakov organizirana tudi v avstrijski vojski z zahtevo izboljšanja delovnih pogojev in skrajšanjem delovnega časa (Bell 1977). Analogno s kolektivnimi pogajanja sindikatov v javnem sektorju, se je tudi v vsebini prvih vojaških sindikatov pojavila artikulacija kolektivnih zahtev v zvezi z delovnimi pogoji. Delovni pogoji pa niso bili edina vsebina razprave prvih vojaških sindikatov. Belgijska združenja podčastnikov so v obdobju pred drugo svetovno vojno želela odpraviti razredne razlike med častniki in podčastniki, nizozemska vojaška združenja so se želela priključiti delavskim gibanjem.

Vojaška organizacija v obdobju pred drugo svetovno vojno še ni bila tako močno obremenjena z vprašanji socialnega in funkcionalnega imperativa in ni bilo teoretskih ovir glede politične sterilnosti in nezdržljivosti stavke z naravo vojske, ki bi preprečevale nastajanje vojaškega sindikalizma. V začetni fazi sindikati tudi niso predstavljali grožnje liniji poveljevanja, celo nasprotno s poveljujočimi v vojski so zelo dobro sodelovali. Zato je bilo delovanje vojaških združenj in sindikatov za vojsko povsem sprejemljivo in celo koristno, saj je spodbujalo vojaško kohezivnost. V predvojnem obdobju (1937) je bil, v času vladavine socialdemokratske stranke, uradno, s strani države, potrjen vojaški sindikat v švedski vojski. Začetno obdobje delovanja vojaških združenj in sindikatov so zaznamovale tudi latentne

²⁴⁵ Kar je prispevalo k vključevanju žensk v nemško zvezo vojsko *Bundeswehr* in istospolno usmerjenih v Britansko vojsko.

²⁴⁶ Šlo je za zahtevo med prvo svetovno vojno mobiliziranih vojakov po demobilizaciji in reintegraciji v civilno okolje (Rothstein 1980).

zahteve po boljših pogojih dela, krajšem delovnem času ter dostojnem plačilu za opravljeno delo. Sindikati in združenja so se združevali v krovne organizacije²⁴⁷, kar so nekateri avtorji označili kot začetek profesionalnega vojaškega sindikalizma.

Po drugi svetovni vojni so bile na vladi v skandinavskih državah social demokratske stranke, sindikati pa so imeli v strankah zelo močan vpliv. Vojske so imele v tem času naborniški način popolnjevanja, kar je močno vplivalo na ustanavljanje povojnih vojaških sindikatov. Naborniki so v zahodnoevropskih in skandinavskih državah v šestdesetih letih najprej zahtevali spremembo predpisov o vojaški disciplini, nato so izrazili želje po določenih individualnih ugodnostih in jih združili v skupinske zahteve. V tem obdobju so se tako v zahodni Evropi pojavila številni posamezniki in združenja, ki so jih nekateri mediji imenovali »*Left Face*« (Cortright, Watts 1977, 116), njihova skupna značilnost pa je bil upor proti vojaški disciplini. Veliko posameznikov in združenj tega obdobja se je organiziralo v vojaške sindikate. Največji upori nabornikov so se začeli na Nizozemskem in so prispevali k velikim premikom tako na področju organiziranja vojaške organizacije kot na področju delovanja vojaških sindikatov. Posledično so se oblikovale skupine, ki so imele določene značilnosti sindikata, ki je bil najprej v vojski toleriran, šele pozneje tudi legaliziran (Krendel 1977 v Krendel in Samov 1977, 136).

V Nemški zvezni vojski (*Bundeswehr*) so bile od njene ustanovitve 1956, oblikovane različne vrste združenj, ki so bile podobno, kot v skandinavskih državah v prvotnem obdobju dopuščene. Šele po prihodu social demokratične stranke (*Sozialdemokratische Partei Deutschlands*, SPD) na oblast, pa je bil vojaški sindikat in druge oblike vojaških združenj kot ustavna pravica, z odlokom ministra za obrambo, legaliziran tudi v vojski.

V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je bilo v šestih državah v Evropi²⁴⁸ kar šestdeset ločenih vojaških združenj. Švedska je imela tri uradno priznane vojaške sindikate, Norveška sedemnajst, Belgija tri, Nemčija dva in Nizozemska dvanajst. Največji sindikat je bil sindikat nemške vojske (*Bundeswehr Verband*), z več kot 180000 člani, najmanjši pa sindikat častnikov v norveški vojski s samo petnajstimi člani. Edini organizaciji z uradnim statusom sindikata nabornikov sta bili v tem času nizozemska sindikata *Vereniging van Dienstplichtige Militairen* (VVDM) in *Algemene Vereniging Nederlandse Militairen* (AVNM). V Združenem Kraljestvu so bili prvi upori vojakov zabeleženi proti koncu prve svetovne vojne. V tem obdobju so se pojavili tudi sindikalni odbori ter sindikalna glasila, sindikalno gibanje se je širilo predvsem med podčastniki in vojaki (Cortright, Watts 1991, 89), ki pa je do leta 1937

²⁴⁷ Na Danskem (1948) in Norveškem (1961) sta se združenja s po 88 častniki pridružili sindikalnim federacijam (Cortright, Watts 70).

²⁴⁸ Švedska, Norveška, Danska, Belgija, Nemčija in Nizozemska

skoraj zamrlo. Resnejši premiki v smeri sindikalizacije vojske so bili storjeni leta 1969²⁴⁹ ter leta 1978²⁵⁰, ki pa niso dobili epiloga v smeri priznavanja sindikata.

Ostala združenja nabornikov širom po Evropi niso imela značilnosti sindikatov²⁵¹. Kljub temu pa so imeli v tem času vojaški sindikati nekaj pomembnih značilnosti sindikatov v civilnem delu, predvsem v javnem sektorju. Najpomembnejša značilnost je bilo povezovanje s krovnimi organizacijami v federacije, kar jim je omogočalo pridobitev večjih koristi za svoje člane²⁵², vojaški sindikati pa so s tem pridobili tudi večjo moč²⁵³.

V začetku osemdesetih let se je pojavil nov način organiziranja vojaških sindikatov in je včlanjeval nižjo socialno raven v pripadnikov vojaške organizacije, predvsem profesionalnih vojakov, podčastnikov in nižjih častnikov²⁵⁴. Njihov interes je bil premik ravnotežja moči in privilegijev navzdol po vojaški hierarhiji. Ti sindikati so bili bolj nepredvidljivi z vidika vojaške discipline in spoštovanja ukazov, njihova sindikalna retorika je bila bolj militantna²⁵⁵ in sindikalno tradicionalna. Razvoj tega tipa sindikatov je pomenil določeno grožnjo liniji poveljevanja in potencialno možnost netenja upora znotraj vojaške organizacije (Cortright, Watts 1991, 70). Pojavile so se resne razprave o združljivosti vojaške organizacije z načinom sindikalnega organiziranja in njihovim delovanjem.

Evropski vojaški sindikati so v socialnem dialogu zahtevali tudi pogovore o vprašanih zdravja in varnosti pri delu z zahtevo, da vojaški poklic zasluži iste standarde varstva pri delu kot poklici v civilnem sektorju. Tako v nemški kot v švedski vojski so sindikati zahtevali možnost prekinitve delovnega procesa, če obstaja ogrožanje varnosti in zdravja pri delu. S poskusi regulacije delovnega časa in zahtevami po zmanjšanju nevarnih nalog so vojaškim organizacijam povzročili številne težave ter resne finančne posledice (Cortright, Wats 2001, 71). V sedemdesetih letih je bil najpogostejši argumentov legalizacije sindikalizma v ameriški vojski možnost organiziranje sindikalnih aktivnosti, tudi stavk med izvajanjem bojnih nalog. Na zahteve veteranov vietnamske vojne po legalizaciji neodvisnega predstavnika v ameriški vojski, se je politika in vojska v tem obdobju odzvala s širokimi razpravami glede pozitivnih in negativnih učinkov legalizacije vojaškega sindikalizma. Razprave so potekale glede vsebin:

²⁴⁹ J. Cousins, takrat vodja federacije sindikatov je želel prepričati laburistično vlado v Združenem Kraljestvu, da dovoli pripadnikom vojske vključevanje v sindikate, kar pa mu zaradi nasprotovanja vladajoče stranke ni uspelo.

²⁵⁰ L. 1978 je Clive Jenkins, takrat vodja sindikata *Association of Scientific, Technical, and Managerial Staffs* (ASTMS), želel v sindikatu organizirati vojake tehničnih strok, z namenom izboljšanja plač in delovnih pogojev. Jenkins je bil deležen številnih kritik, češ da spodbuja vojsko k uporabi, zato je idejo opustil. Še naprej pa je včlanjeval posameznike iz vojske v svojo organizacijo (Cortright, Watts 1991, 90).

²⁵¹ David Cortright, Max Watts 1991, 67.

²⁵² Kolektivna pogajanja, zastopanje preko odvetniških pisarn.

²⁵³ Švedski vojaški sindikati so imeli pravico do kolektivnega pogajanja, vojaški sindikati na Nizozemskem v Nemčiji in Belgiji pa so imeli velike posvetovalne pristojnosti.

²⁵⁴ Cortright, Watts naštevata sindikate: *Organization for Contract Personnel of Denmark, Syndic of Belgium in The Association of St. Martinus in Holland* (Cortright, Watts 1991, 72).

²⁵⁵ Belgijski vojaški sindikat *Syndic* je bil decembra 1974 organizator uličnih demonstracij v katerih je več sto uniformiranih podčastnikov in vojakov zahtevalo boljše plače (The morning Record, Military Unions Worry Nato, 13. december 1974).

(1) ekonomskih učinkov pri legalizaciji sindikata (Pillsburry 1977, Kelly 1977), (2) regulacije kolektivnih pogajanj in stavk med sindikatom in vojakov organizaciji (Lockwood 1977), (3) vplivov sindikata na učinkovitost vojske (Arango, Taylor 1977, Bell 1977), (4) vplivov sindikatov na vojaško disciplino (Harries Jenkis 1977), (5) vplivov sindikatov na vojaško organizacijo glede vprašanj politične sterilnosti (Cortright 1977). V letu 1977 je bila kakršnakoli oblika vojaškega sindikalizma, kolektivnega pogajanja in sindikalnih aktivnosti v Senatu ZDA z dokumentom S. 274 prepovedana. Prepoved je bila ponovno potrjena v letu 1996 (*Department of Defense Directive* 1996). Prva prepoved je močno vplivala tudi na odločitve obrambnega sektorja Združenega Kraljestva, ki je posledično v letu 1982 prepovedalo vse oblike združevanja, sindikatov in sindikalnih aktivnosti v vojski.

V tem obdobju so se vojaški sindikati borili za svobodo govora in državljske pravice pripadnikov vojaške organizacije. Osrednja vsebina zahtev je bila artikulirana kot pravica do organiziranja in sindikalnega združevanja iz spektra človekovih pravic in temeljnih svoboščin. V istem obdobju so pristaši sindikalizacije vojske menili, da bi legalizacija vojaških sindikatov pomenila manjšo izoliranost vojske od družbe²⁵⁶ in s tem manjšo možnost intervencije vojske proti civilnemu prebivalstvu. Za tradicionalno vojaško organizacijo tega obdobja je bilo nesprejemljivo predvsem to, da bi navaden vojak lahko v sindikatu pridobil določen vpliv, uporabil pravico do svobode izražanja in se v absolutistični vojaški hierarhiji skozi dialog lahko pogajal za boljše delovne pogoje s poveljniško strukturo vojske.

Eden najvplivnejših vojaških sindikatov tega obdobja je bil, leta 1966 na Nizozemskem ustanovljen, vojaški sindikat VVDM (*Vereniging van dienstplichtige militairen*). Od svoje ustanovitve je ustvaril edinstven obrazec vojaškega sindikalizma²⁵⁷, vplival na sprejetje zakonodaje o civilnem služenju vojaškega roka ter spremenil tradicionalno naravo nizozemske vojske²⁵⁸. VVDM se je dolgoročno zavzemal za večjo demokratizacijo oboroženih sil, večjo svobodo izražanja vojaškega osebja in izboljšanje njihovega statusa, v svojih programih pa je zajel tudi tipična sindikalna področja delovanja – pogajanja o plačah (Sabrosky 1977, 112).

Leta 1970 je VVDM (*Vereniging van dienstplichtige militairen*) organiziral mirne proteste zaradi nasprotovanja varčevalnih ukrepov v vojski, v katerih je sodelovalo okrog 8000

²⁵⁶ (Cortright, Watts 1991, 105)

²⁵⁷ Sindikat je dobil je na brezplačno uporabo pisarniške prostore; sindikatu je bilo odobreno, da svoje aktivnosti promovira po vsej vojski; članarino je sindikatu izplačeval delodajalec (vojska) z direktnimi obremenitvami na plačo članov, kar je bilo pomembno za finančno stabilnost; izvoljeni člani so imeli na razpolago določeno število ur za sindikalno delovanje; zahteve po svobodi govora so bile izpolnjene; hkrati se je, na pobudo sindikata, začela tudi reforma vojske s katero so želeli doseči povečanje plač in liberalizacijo glede vojaške discipline. Eden najpomembnejših dosežkov pa je bil, da je sindikat postal direkten sogovornik v Ministrstvu za obrambo (Cortright, Watts 1991, 110).

²⁵⁸ Nošenje uniforme, striženje, britje, vojaška disciplina, obvezno salutiranje, nadomestila za delo v vojaški uniformi.

pripadnikov nizozemske mornarice, kar je bil največji vojaški protest v zgodovini nizozemske vojske²⁵⁹. Pozornost medijev je ob teh protestih odkrito dvomila v lojalnost vodstva mornarice vrhovnemu poveljniku vojske²⁶⁰. Sindikat VVDM je bil med prvimi, ki je sodeloval tudi s sindikalnimi združenji zunaj vojske in svojim članom pomagal pri pritožbah v zvezi z disciplinskimi postopki in delovnimi razmerji ter zahteval poštena sojenja vojakom na vojaških sodiščih.

V istem času kot VVDM je bil na Nizozemskem ustanovljen še *Bond voor Dienstweigeraars* (BVD) majhno združenje nabornikov, vojakov in podčastnikov, ki je bil močna podpora sindikatu VVDM z veliko radikalnejšim programom. Zavzemal se je za demokratizacijo vojske, bil je proti vlogi Nizozemske v NATU, nasprotoval je jedrski oborožitvi, v svoji retoriki omenjal tudi ukinitve vojske, izdajal pa je tudi svoj časopis²⁶¹.

Odgovor na Nizozemsko uporniško gibanje vojakov je bil ustanovitev predstavniških odborov v vojskah skandinavskih držav²⁶². Ti odbori so zastopali interese in zahteve nabornikov²⁶³ skozi strukturo poveljevanja. Sčasoma so ti odbori zahtevali večje pravice in večjo avtonomijo in so postajali vse bolj podobni sindikatom s sindikalnimi zahtevami²⁶⁴. Norveška enota nabornikov velikosti bataljona je od leta 1968 v svojih vrstah izbrala pet predstavnikov, ki so skupaj s poveljnikom, namestnikom in še tremi častniki tvorili odbor za reševanje pritožb in problematike nabornikov (Sabrosky 1977, 112). Za razliko od drugih skandinavskih držav, je na v finski vojski naborniško združenje *Varus Mies Utto* imelo takoj značilnosti sindikata in je bilo pod močnim vplivom komunistične partije ter spodbujalo tudi politično aktivnost med mladimi v vojski. Kot odgovor na naborniška gibanja v nizozemski vojski je bil v nemško vojsko (*Bundeswehr*) uveden sistem voljenih predstavnikov vojakov. Predstavniki²⁶⁵ so bili voljeni po enotah, kljub dokaj liberalni vojaški politiki in uporabo koncepta 'državljan v uniformi'²⁶⁶, pa se je *Bundeswehr* med leti 1968 in 1978 soočil z največjimi pacifističnimi gibanji na svetu, kar je pripeljalo tudi do množičnega ugovora vesti v Zahodni Nemčiji. Rastoč pacifizem in protimilitarizem je botroval vzponu največjega vojaškega združenja vseh časov, Združenja Nemške vojske (*Deutsches Bundeswehr Verband*

²⁵⁹ VVDM je še nekajkrat organiziral odmevne demonstracije nabornikov z zahtevami po izboljšanju pogojev služenja, v katerih je sodelovalo 1000-4000 nabornikov.

²⁶⁰ Intervju Gerard Brand (1939) sekretar VVDM med leti 1974-1977, predsednik med 1981 in 1984.

²⁶¹ *De Soldatenkrant* imenovan tudi *Glas upora v vojski*.

²⁶² Norveška, Švedska, Danska

²⁶³ Odbori so lahko izdajali glasila, oblikovali zahteve za izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev v vojašnicah ter zastopali vojake v primeru krivičnega ravnanja nadrejenih (Cortright, Watts 1991, 128).

²⁶⁴ V vseh treh navedenih skandinavskih državah so bile zahteve podobne: Skrajšanje delovnega časa, povišanje prejemkov, reforme v vojski, varnejši delovni pogoji (Cortright, Watts 129-138)

²⁶⁵ *Vertrauensmann* - zaupnik

²⁶⁶ Koncept 'državljan v uniformi', »*citizen in uniform*«, je nadomestil tradicionalni nemški model fanatične brezpogojne poslušnosti. Koncept je predvidel ugovor vesti, odpravo vojaških sodišč ter zmanjšal kazni za vojaške prekrške.

DBwV)²⁶⁷, ki je že leta 1970 združevalo kar 70% pripadnikov nemških oboroženih sil. DBwV ni vojaški sindikat, je pa združenje poklicnih pripadnikov nemških oboroženih sil, ki je že v sedemdesetih letih na različnih nivojih lobirala za višje plače in delovne pogoje (Sabrosky 1977, 113). Majhen odstotek vojakov se je v Zahodni Nemčiji priključil še Sindikatu javnih služb in prometa²⁶⁸ (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Verkehr*). DBwV ni imel uradnih odnosov z delavskimi gibanji ali drugimi sindikati²⁶⁹ izven vojske. Kljub temu, da ni imel kolektivnih pogajalskih pooblastil, je imel velik vpliv na vojaške plače in delovne pogoje. To mu je omogočal posvetovalni status z vodstvom zvezne vojske, pristojnim ministrstvom in zvezno vlado. Po zgledu Nizozemske in Nemčije se je tudi v Avstriji kmalu pojavila skupina nabornikov, ki je v svojem glasilu opozarjala na slabe pogoje življenja v vojašnicah. Kljub temu, da je bila uvedena preiskava proti tej skupini nabornikov, je nezadovoljstvo preraslo v naborniško gibanje po vsej državi. Leta 1980 so bili naborniki v avstrijski vojski, s pomočjo sindikatov javnega sektorja, organizirani kot Združenje demokratičnih avstrijskih vojakov (*Vereinigung demokratischer Soldaten Österreichs*). Program in dejavnosti združenja sta bila primerljiva z dejavnostmi nizozemskega združenja VVDM. Združenje je imelo vse značilnosti sindikata, poleg zahtev po izboljšanju razmer in večji demokraciji v avstrijski vojski, je izvajalo še druge sindikalne aktivnosti zastopanja in pogajanj. Združenje pa je izbrilo tudi reformo zastarelega avstrijskega vojaškega pravosodnega sistema.

Tudi v Belgiji se je leta 1980 po zgledu nizozemskega VVDM organizirala skupina nabornikov v sindikat Soldaten Actie (SOLAC), ki je sprožila plaz zahtev glede spoštovanja človekovih pravic, izboljšanja pogojev dela in demokratizacije oboroženih sil. SOLAC je kljub kratkemu obstoju uspel doseči nekaj pomembnih sprememb v vojski²⁷⁰ (Cortright, Watts 1991, 232).

V tem obdobju so se razmahnila gibanja tudi v Franciji²⁷¹, Italiji²⁷² in Grčiji²⁷³ in Portugalskem, ki pa niso imela takšnih uspehov ali niso prerasli v sindikate, kot gibanja v belgijski in nizozemski vojski (Cortright, Watts 1991, 232 - 235).

Naborniška gibanja v sedemdesetih in osemdesetih letih so močno zaznamovala tako vojaški poklic kot tudi razmišljanja o ustroju vojaške organizacije. Star model slepo poslušnega

²⁶⁷ *Bundeswehr Verband* je bil sicer uradno ustanovljen 1956 z uradno ustanovitvijo nemške zvezne vojske, pravi vzpon pa je doživel šele okrog 1970.

²⁶⁸ Za razliko od DBwV je Sindikat javnih služb in transporta naletel na ostra nasprotovanja v poskusih, da se organizira znotraj u zvezne vojske.

²⁶⁹ V letih 1976 in 1977 so se v vodstvu *Bundeswehr Verband* pojavile zahteve po oblikovanju koalicije s sindikalnimi skupinami ali federacijami, vendar pa je prevladala težnja po neodvisni držbi (Cortright, Watts 1991, 151).

²⁷⁰ Povečanje plač, skrajšanje služenja vojaškega roka, izboljšanje pogojev dela.

²⁷¹ V Franciji je nekaj neorganiziranih skupin izdajalo glasila z nasprotovanjem jedrski oborožitvi ter zahtevami po izboljšanju pogojev dela.

²⁷² V Italiji so bili poskusi po izboljšanju razmer v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja ostro sankcionirani.

²⁷³ Grški aktivisti s dosegli minimalne spremembe glede delovnih pogojev.

vojaka je zamenjal moderni model izobraženega in usposobljenega vojaka, ki zna izraziti svoje dvome. Razvile so se številne debate o namenu, ciljih in uspešnosti tradicionalnega naborniškega sistema, ki je bil zaradi togosti in velikih stroškov v evropskem prostoru posledično skoraj povsem odpravljen. Reforme, ki so bile posledice gibanj, pa so prispevale k zmanjšanju razkoraka med vojaško organizacijo in civilno družbo. Vojaki so si v nekaterih državah izborili pogoje za uveljavljanje sindikalne demokracije in želeli zadržati vpliv nad pogoji dela. Sindikati pa so razvili obrazce delovanja v vojaški organizaciji ter postavili okvir za sindikalno organiziranje in delovanje znotraj vojske, kot jih poznamo še danes.

Nastajajoči sindikati tega obdobja so imeli tri osnovne programske usmeritve: (1) izboljšanje plač svojih članov; (2) izboljšanje delovnih pogojev svojih članov; (3) pogajanja o pokojninah in upokojitveni starosti.

Osemdeseta leta so bila zaznamovana s poklicnostjo in institucionalnostjo (Moskos 1977, 1982, 1987) ter z konvergentnostjo divergentnostjo vojaške organizacije s civilno družbo (Harries-Jenkins, Moskos, 1981). Vojaški sindikati so bili v tem obdobju bolje organizirani in se začeli zavedati svoje vloge pri oblikovanju delovnih razmerij skozi proces kolektivnih pogajanj. Nemški DBwV ni dobil pooblastila za pogajanje, je pa z vplivnim lobiranjem dosegel podobne učinke kot belgijski ali skandinavski sindikati v procesih kolektivnih pogajanj. Po koncu hladne vojne se je v postkomunističnih državah iz sindikalnega monizma oblikoval sindikalni pluralizem, v nekaterih državah je bil skozi proces oblikovanja civilno vojaških odnosov legaliziran tudi vojaški sindikalizem. Sindikati so v nekaterih državah dolgo zadržali podobno držo, kot obdobju socializma (Slovenija) in so delovali predvsem kot podpora ministru in strukturi vodenja in poveljevanja, niso pa se zavedali svoje tradicionalne vloge regulatorja delavskih odnosov. Šele po pojavi konkurenčnih sindikatov se je v Sloveniji način delovanja vojaških sindikatov spremenil. Na prelomu tisočletja je vojaške sindikate spremljal upad članstva, zato so se zatekali k novim strategijam kot so združevanje sindikatov (Švedska) ter nudenje sekundarnih, za nove člane privlačnih vsebin. (Belgija, Madžarska, Bolgarija, Slovenija). Družbene spremembe in občutek kolektivnega prikrajšanja pa so v državah brez vojaških sindikatov²⁷⁴ prispevale k ponovnim zahtevam po legalizaciji vojaških sindikatov (Caforio 2003).

Neodvisni reprezentanti vojakovih poklicnih interesov so ugotovili, da potrebujejo nadnacionalno organizacijo na evropskem nivoju, ki bi jim pomagala identificirati pomanjkljivosti pri spoštovanju pravic vojaškega poklica v nacionalni državi ter z oblikami pritiska in priporočil poskusila te pomanjkljivosti izničiti. Tako je leta 1972 bila ustanovljena

²⁷⁴ Zahteve so se v zadnjem obdobju pojavile v Združenem Kraljestvu, Romuniji, Italiji in Španiji.

organizacija EUROMIL, ki je preko sekretariata v Bruslju omogočila lažjo izmenjavo informacij, izkušenj in najboljših praks med državami članicami združenja.

4.5. VOJAŠKI SINDIKATI IN POLITIČNO

Interakcija med vojaškimi sindikati in politiko je z vidika civilno vojaških odnosov občutljiva tema, ker gre za vprašanja vpliva vojske na politiko ter vprašanja demokratičnega civilnega nadzora. Eno najpogostejših odklonilnih stališč pri legalizaciji vojaškega sindikalizma je bila predpostavka, da bo vojska preko sindikata poskušala vplivati na politiko. Tukaj je potrebno raziskati kašen je odnos vojske do politike, kakšen je odnos sindikatov do politike ter analizirati zgodovinska dejstva političnosti vojaškega sindikalizma. Radi pa bi preverili domnevo, da je političnost ena bistvenih razsežnosti vojaškega sindikalizma.

Najpogosteje proučevano v civilno vojaških razmerjih je odnos vojske in politike, s težiščem na civilnem demokratičnem nadzoru nad vojaško organizacijo. Potrebno je seveda razlikovati med interakcijo vojske in politike, do katere prihaja v vseh demokratičnih državah in intervencijo ali vmešavanje, s katero vojska posega v politiko z namenom vplivanja na notranje ali zunanje zadeve države ali kakšne druge koristi interventov. Za intervencijo so potrebni določeni družbeni pogoji v državi, celota pa sestavlja kontekst intervencije. Določena stopnja udeležbe politike v vojski je del politične tradicije države, njena udeležba se legitimira skupaj z legitimiranjem celotnega političnega sistema (Jelušič 1997, 80-130).

Že Clausewitz (1832 *Vom Kriege*) je vojsko in politiko povezal preko vojne, politiko je imenoval pamet, vojsko pa orodje, ki izvaja politiko z drugimi sredstvi. Vojna je istočasno avtonomna znanost z lastnimi metodami in cilji, z druge strani pa je vojna podrejena znanosti, zato ker se njeni skrajni cilji oblikujejo izven nje. Vojaškim poveljnikom se po Clausewitzu ne sme prepuščati odločitev o vodenju vojne, vojska podaja le vojaške nasvete. Odločitev o morebitni vojni pa mora vedno izhajati iz političnega in ne iz vojaškega okolja. Vojska naj bo le sredstvo politike, torej politično nevtralna.

Nekateri teoretiki civilno vojaških odnosov²⁷⁵ zagovarjajo vojaško politično nevtralnost in trdijo, da vojaška politična aktivnost škodljivo vpliva na vojaško organizacijo, produkt te teorije pa so zahteve po politični nevtralnosti pripadnikov oboroženih sil tako zunaj kot znotraj vojaške organizacije. Vojaška organizacija mora biti, kot branilec celovitosti in ustavne ureditve, sprejeta kot neodvisna in politično nevtralna. Hkrati pa politična nevtralnost preprečuje politične polemike znotraj vojaške organizacije in zagotavlja ohranjanje vojaške

²⁷⁵ Samuel P Huntington *The Soldier And The State: The Theory And Politics Of Civil-Military Relations*; Morris Janowitz, *The Professional Soldier*.

hierarhije, ki zagotavlja vojaško učinkovitost. Politična nevtralnost pripadnikov oboroženih sil prispeva tudi k učinkovitejšemu civilnemu nadzoru nad vojaško organizacijo, saj ne prihaja do kolizije interesov med opravljanjem vojaške funkcije in demokratično odgovornostjo nosilca politične funkcije. Oborožene sile se, kot branilec nacionalne in teritorialne suverenosti ter ustavne ureditve, morajo razumeti in sprejemati kot nevtralne in neodvisne od kontroverzne politike. V nekaterih demokratičnih državah v tranziciji zahteve po nevtralnosti oboroženih sil, zaradi represivne preteklosti in povezanosti z dominantnimi političnimi strankami, predstavljajo način odmikanja od preteklosti²⁷⁶.

Huntington (1957) postavlja glede ravni odločanja strogo ločnico med politiko in vojsko. Najvišji častniki so v takem okolju profesionalci, ki v anonimnosti izpolnjujejo politične odločitve (Born 2006, 124 v Gareis in Klein 2006). Ukvarjanje s politiko je izven vojaške domene, sodelovanje častniškega zbora v politiki pa spodkopava njihov profesionalizem in zmanjšuje njihovo profesionalno strokovnost s tem ko zamenjuje vojaške vrednote s tujimi vrednotami. Častnik mora ostati politično nevtralen, domena vojaške znanosti je podrejena politiki, kljub temu pa je tudi samostojna (Huntington 1957, 80).

Predpostavke teoretikov (Finer, Welch, Doorn, Huntington) o popolni profesionalizaciji vojske, ki zajema tudi politično sterilnost in nevtralnost vojske in strogi ločnici med vojsko in politiko dajejo vtis, da medsebojne interakcije med vojsko in politiko praktično ni. Abrahamson (1972, v Jelušič 1997, 121) pa nasprotno meni, da vojaki ne morejo biti nevtralni in objektivni služabniki države, ker imajo svoja prepričanja in določene korporativne interese, zato je pričakovati, da bodo podpirali tiste politične akcije, ki so skladne z njihovimi prepričanji in interesi.

Vojaška interakcija s politiko je lahko posredna ali neposredna. Posredni vpliv vojske v politiko (Jelušič 1997, 86) je v demokratični družbi sprejemljiv, intervencija ali neposredni poseg vojske v politiko pa je za demokratično družbo nesprejemljiv.

Feaver (1996, 51) je izpostavil vmešavanje vojske v politiko in razlog za potencialno skrb neposrednega prevzema politične moči kot enega glavnih konfliktov civilno vojaških odnosov. (Finer 1988, 77-79) je opredelil štiri načine poseganja vojske v politiko: (1) vpliv na izvoljeno politično oblast s sklicevanjem na čustva in pozivom k razumu, (2) izsiljevanje in grožnje izvoljeni politični oblast, (3) zamenjava politične oblasti z drugo z vojaškim posredovanjem, (4) nadomestitev politične oblasti z vojaškim režimom. Doorn (1976, 27)

²⁷⁶ V republiki Madžarski so bile stroge zahteve po politični nevtralnosti oboroženih sil zapisane v prejšnji ustavo.

ugotavlja, da je nezaželen²⁷⁷ vpliv vojske na demokratično politično oblast v razvitih demokracijah izjema.

Zunanji romantični vtis politično nevtralnih strumno poravnanih vojakov se, s pogledom od znotraj hitro razblini. Pripadniki vojske so javni uslužbenci, za katere je pomembno, »da so na vseh ravneh, posebej na višjih, lojalni do svojih političnih voditeljev, ne da bi bili od njih odvisni v obliki političnega pokroviteljstva« (Brezovšek 2000, 270).

Vplivu vojaške organizacije na politiko se ni moč izogniti, zato je obstaja vprašanje le, na kakšen način vojska vpliva na politiko in kakšne so posledice tega vpliva (Jelušič 1994, 116). Predpostavke o apolitičnosti oboroženih sil nas usmerjajo v razmišljanje, da je vsaka politična dejavnost vojske nelegitimna in nedemokratična (Edmonds 1988, 94 v Jelušič 1997, 87). Obseg vojaške udeležbe v politiki se v različnih časovnih obdobjih med državami in znotraj vsake politične kulture zelo razlikuje, in šele s podrobnim proučevanjem je mogoče reči, kdaj je vojska prestopila dogovorjene ali z običaji ustaljene norme svoje politične dejavnosti (Jelušič 1997, 87). Nasploh je potrebno pri analizi poseganja vojske v politiko postaviti za izhodišče dejstvo, da je prepletenost vojske in politike stalnica, ki se ji mora posvetiti pozornost šele, ko se intenzivnost vpletanja bistveno spremeni, pri čemer je pomembna tudi uporabljena sredstva in motivi, ki so tukaj prisotni (Jelušič 1997, 91). Pri interakciji vojske s politiko velja omeniti še Edmondsov model vojaške vpletenosti v politiko (Edmonds 1988, 103 v Jelušič 1997, 93) kjer avtor predstavlja metode (vpliv, poseg) ter motive vojaške vpletenosti v politiko.

Odgovor na dilemo, ali vojaški profesionalizem prispeva k apolitičnosti vojske, ali prispeva k njenemu vpletanju v politiko, je očitno odvisen od stopnje razvitosti politične kulture, ki ji pripadajo določene oborožene sile, ter tradicionalnih gledanje na položaj vojske v politiki. Vojska je torej profesionalna tako takrat, ko posega v politiko, to pomeni, da se vključuje v kanale političnega odločanja, ki jih lahko nadomesti povsem s svojimi vzorci odločanja; kot tudi takrat, ko se podreja civilnemu nadzoru in deluje zunaj civilnih kanalov političnega odločanja. V nobenem primeru pa ni nepolitična, kakor tudi ni nujno, da je vojska profesionalna. Postmoderno obdobje v članicah EU zmanjšuje možnost posredovanja vojske v politiko²⁷⁸ ali zlorabo vojske za doseganje političnih ciljev znotraj države. OVSE zagovarja politično nevtralnost vojaške organizacije v Kodeksu²⁷⁹ iz 1996, ki v 23. členu navaja, da »Vsaka država v svoji nacionalni zakonodaji zagotovi politično nevtralnost oboroženih sil.«

²⁷⁷ Po Jelušič (1997, 14) je stopnja ustreznosti vključevanja vojske v politiko povezana z legitimnostjo in poteka po načelih, ki jih določena politična kultura priznava za svoje.

²⁷⁸ Po Deschu vojske v modernem času v demokracijah ne predstavljajo grožnje politični eliti.

²⁷⁹ *Code Of Conduct On Politico-Military Aspects Of Security.*

Političnost in sindikalizem sta skozi zgodovino močno prepletena, iz sindikatov so nastale pomembne politične stranke (Švedska) in zrasli revolucionarni politični voditelji (Poljska). V skandinavskih državah največje konfederacije sindikatov odprto podpirajo delavske politične stranke. Odnos sindikalnega in političnega v teoriji nima univerzalnega modela, čeprav se zdi, da je predpogoj za učinkovitost sindikata tudi tesno sodelovanje s političnimi strankami (Deppe, Herding, Hoss, 1979, 79-86). Stanojevič v svoji analizi (1996, 292) ugotavlja, da je ključna politična predpostavka neokorporativizma in sindikalizma stabilna hegemonija levosredinske stranke. Zato je pričakovati, da bo tudi vojaški sindikalizem imel določene interakcije s politiko. Mednarodna organizacija dela (MOD) je leta 1952 sprejela *Resolucijo o neodvisnosti sindikalnega gibanja*, do tega leta se je izogibala poseči na to področje. Na podlagi te resolucije lahko sindikati vzpostavljajo razmerja s političnimi strankami ali pa sami podvzamejo politične akcije za uresničitev sprejetih ciljev. Evropski sindikati so v zvezi s to resolucijo sprejeli načelna politična stališča. Nesporno obstajajo neformalne povezave med delavskimi sindikalnimi gibanji in političnimi strankami (v ZRN neformalno sodelovanje Socialno demokratske stranke z nemškim sindikatom DGB, podobno je tudi pri levosredinskih skandinavskih strankah).

Švedska konfederacija sindikatov (*Landsorganisationen*) LO, kateri je pridružen tudi vojaški sindikat, je močno povezana s švedsko Socialno demokratsko stranko. Druge, primerljive sindikalne centrale imajo prav tako močan vpliv na politiko na švedskem. Velja pa tudi, da vladajoča politična elita vpliva na delovanje sindikatov (Sabrosky 1977, 118). Po Segalu (1977, 47) vojaški sindikati v zahodni Evropi praviloma kolaborirajo z levičarskimi ali levosredinskimi strankami. Isti avtor (1977, 47) tudi ugotavlja, da bi sindikat v vojski pomenil politizacijo vojaškega osebja, kar bi negativno vplivalo na vojaško učinkovitost. Taylor (1977 v Caforio 2006, 317) navaja, da so bile v državah ob legalizaciji vojaškega sindikata bila v večini na oblasti levosredinske socialdemokratske stranke.

V Francoski vojski se je v letu 1970 pojavilo vprašanje legalizacije vojaškega sindikata, čemur so nasprotovale socialistične in komunistične stranke in sindikat ni bil legaliziran. Po letu 1981, ko so levosredinske stranke bile ponovno na oblasti, zaradi bojazni pred vdorom skrajnih desničarjev niso nikoli poskušali usmeriti razprav v sindikalizacijo Francoske vojske. (Martin v Bartle in Heineken 2005, 52). S tem so poskušali zaščititi politično nevtralnost francoske vojske. Združenje nizozemske vojske AVNM (*Algemene Vereniging Nederlandse militairen*), ki se je preoblikovalo v združenje z vsemi značilnostmi sindikata, je bilo ustanovljeno 1972. Povezano je bilo z največjo desničarsko stranko VVD (*Volkspartij voor*

Vrijheid en Democratie) in je predstavljalo nekakšno protiutež sindikatu VVDM. Slednji je bil znan po podpori levičarsko usmerjenih strank na Nizozemskem (Cortright, Watts 123). V finski vojski je bil leta 1975 ustanovljen vojaški sindikat *Varus Mies Uitto*, ki je bil pod močnim vplivom uradne komunistične partije in je spodbujal tudi politično aktivnost med mladimi v finski vojski (Cortright, Watts 139).

Za razliko od *Bundeswehr Verband* je Sindikat javnih služb in transporta naletel (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Verkehr*) na ostra nasprotovanja v poskusih, da se organizira znotraj zvezne vojske. Vojaško vodstvo je odkrito nasprotovalo pobudam Sindikata javnih služb in transporta (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Verkehr*), kar je bila zapuščina antagonizma med vodstvom zvezne vojske in socialdemokratske stranke. Sindikat javnih služb in transporta je, po dolgi sodni bitki in z nastopom socialnodemokratske stranke v vladno koalicijo, naposled leta 1971 dobil pravico, da se organizira znotraj vojske, čeprav ni imel enakopravnega statusa z združenjem *Bundeswehr Verband* (Cortright, Watts 151).

Sindikat Hærens Korporal og konstabelforening (HKKF) (Danska), ki včlanjuje predvsem pripadnike danske vojske s činom vojak iz rodu kopenske vojske je vključen v sindikalno centralo *Landsorganisationen i Danmark* (LO), slednja se deklarira kot delavsko gibanje (Sørensen) in tradicionalno podpira bolj levo usmerjene stranke. Vojaški sindikat HKKF se deklarira kot delavsko gibanje in je že sodeloval tudi v protestih pod organizacijo LO.

Liberalno demokratska stranka (Združeno Kraljestvo) je na svojem jesenskem kongresu (2013) v Glasgowu predstavila program obrambe Združenega Kraljestva, v katerem je predvidela uvedbo neodvisnega reprezentanta v nacionalni vojaški organizaciji.

Tako kot sindikati v civilnem sektorju imajo tudi vojaški sindikati svojo politično dimenzijo, ki pa skozi zgodovino ni imela škodljivega vpliva na civilno vojaške odnose v državah evropskega prostora.

4.6. VOJAŠKI SINDIKALIZEM IN GLOBALIZACIJSKI PROCESI

Analogno s sindikati civilnega sektorja, je tudi vojaški sindikalizem presegel meje nacionalne države. Naborniška gibanja v zahodni Evropi so v šestdesetih in sedemdesetih letih precej pripomogla k demokratizaciji vojaških organizacij in izboljšanju delovnih ter življenjskih standardov nabornikov. V tem obdobju so bile prvič organizirane konference naborniških združenj tudi na nadnacionalni ravni. Nekatera teh združenj (Nizozemska, Belgija) so prerasla v vojaške sindikate. V modernem času se vojaški sindikati sicer ne srečujejo z grožnjami selitve proizvodnje na cenejše trge delovne sile, kot je to primer pri sindikatih civilnega sektorja, so pa vedno pogosteje pred izzivom, kako zaščititi pravice svojih pripadnikov na

delu izven meja nacionalne države²⁸⁰, kjer so izpostavljeni nevarnostim in morajo upoštevati tudi predpise države gostiteljice. Za delovanje v mednarodnih operacijah in misijah delujejo pripadniki vojaške organizacije običajno v drugačnem družbenem okolju in drugačnih delovnih pogojih²⁸¹, kot jih predvideva nacionalna zakonodaja.

Mirovne operacije in misije postajajo atraktivne tudi zato, ker se s sodelovanjem v njih legitimirajo mnoge sodobne države, med njimi tudi članice EU (Jelušič 2004, 81-99). Prav delovanje v mednarodnih operacijah in misijah in multinacionalnih enotah ter sodelovanje na vertikalnem in horizontalnem nivoju z vojniki iz drugih držav, vojakom predstavlja možnost primerjave pravic, kar je tudi eden razlogov za potrebo po večjem izenačevanju²⁸². Sodelovanje v mednarodnih operacijah in misijah pa Gannon (1992) v svoji analizi navaja, kot enega razlogov²⁸³ za zahtevo po neodvisnem predstavniku v Irskih oboroženih silah.

Na nadnacionalnem nivoju vojaški sindikati držav članic EU organizirajo srečanja in forume zaradi izmenjave dobrih praks ter se povezujejo v različne koalicije in nastopajo enotno. V letu 2006 je bila v Bukarešti pod okriljem OVSE organizirana okrogla miza na temo vojaškega sindikalizma²⁸⁴. Na Cipru je bilo s tem v letu 2009 organizirano srečanje neodvisnih vojaških združenj držav južne Evrope (Ciper, Grčija, Italija, Španija, Portugalska). V Ljubljani je bila 2013 na pobudo EUROMIL organizirana regijska konferenca sindikatov, ki delujejo na obrambnem področju (sodelovale so Hrvaška, Črna Gora, Srbija, Bivša Jugoslovanska republika Makedonija in Slovenija). V Tatrach je bila organizirana konferenca neodvisnih vojaških združenj²⁸⁵ držav Višegradske skupine. Vsi dogodki so bili organizirani z namenom izmenjave informacij o možnostih vzpostavitve neodvisnega reprezentanta, ki bi zastopal vojake pri regulaciji ekonomskih, delovnih in socialnih pogojev. Drugi razlog pa je bil izmenjava izkušenj o delovanju neodvisnih reprezentantov v vojaški organizaciji ter o socialnem dialogu v vojaški organizaciji. Srečanje v Sloveniji je bilo organizirano tudi z namenom, da se ugotovijo možnosti za ustanovitev jugovzhodne veje EUROMIL (Andromil²⁸⁶). Poleg OVSE srečanja vojaških združenj in sindikatov na nadnacionalnem nivoju organizira tudi Ženevski center za demokratični nadzor nad oboroženimi silami DCAF²⁸⁷, ki bil soorganizator okrogle mize v Bukarešti. DCAF redno organizira srečanja

²⁸⁰ V mednarodnih operacijah in misijah, v vojaških poveljstvih in predstavništvih doma in v tujini.

²⁸¹ Gre za pogoje o varnosti pri delu, dnevni in tedenski delovni obveznosti, prostih dneh, plačilu nadurnega dela.

²⁸² Vojaki ne vidijo razloga, zakaj imajo manj pravic kot kolegi, če opravljajo enako delo

²⁸³ S sodelovanjem s švedskimi, danskimi in norveškimi vojniki so irski vojniki pridobili informacije o potrebnih mehanizmih za vzpostavitev neodvisnega predstavništva.

²⁸⁴ *Protecting the Human Rights of Armed Forces Personnel - Old and New Challenge: Military Unions and Associations*

²⁸⁵ vir: <http://www.zvazvojakov.sk/2011/09/v-tatrach-rokovali-vojenske-zvazy/comment-page-1/#comment-10937>

²⁸⁶ V ANDROMIL je zamišljen kot jugovzhodna veja EUROMIL, sestavljali jo bodo predvidoma: Sindikat vojakov Slovenije, Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama Hrvaška, Sindikalna organizacija Vojske Crne Gore, Sindikat pripadnika Vojske Srbije, Nezavisni sindikat odbrane Bivša Jugoslovanska republika Makedonija

²⁸⁷ Center za demokratični nadzor nad oboroženimi silami (*Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces*)

institucij iz nacionalnih držav, ki nadzorujejo spoštovanje človekovih pravic v vojaški organizaciji, varuhov človekovih pravic za vojaške organizacije. Na srečanju v Beogradu²⁸⁸ je bil sprejet memorandum²⁸⁹ v katerem DCAF (1) podpira koncept 'državljan v uniformi' (točka 5), (2) identificira potrebo po obravnavi izzivov glede zaščite človekovih pravic in temeljnih svoboščin pripadnikov vojaške organizacije doma in ko služijo v mednarodnih operacijah in misijah (točka 6), (3) identificira potrebo po neodvisnem reprezentantu v vojaški organizaciji (točki 7 in 8).

Največja nadnacionalna organizacija vojaških sindikatov in neodvisnih združenj držav EU je Evropska organizacija vojaških združenj (European Organisation of Military Associations) EUROMIL.

4.6.1. EUROMIL

Evropska organizacija vojaških združenj (EUROMIL) je bila ustanovljena z namenom zastopanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin poklicnih interesov vojaškega osebja v Evropi. Zastopa predvsem strokovne in socialne in nematerialne interese svojih članov (vojakov, bivših vojakov in družinskih članov) ter redno spremlja socialna vprašanja pripadnikov vojaških organizacij v evropskem prostoru.

EUROMIL izhaja iz stališča, da vojaki branijo pravice in svoboščine svojih državljanov v okviru nacionalne države, v okviru mednarodnih operacij in misij pa pravice in svoboščine državljanov drugih držav po vsem svetu, za kar dostikrat tvegajo tudi svoje življenje. V zameno za svojo družbeno nacionalno in nadnacionalno vlogo pa morajo uživati enake človekove pravice in temeljne svoboščine, kot jih uživajo ostali državljani. Človekove pravice so vojakom lahko omejene le v nujnem obsegu, ki ga zahteva izvedba naloge. EUROMIL je zato odločen braniti socialne pravice vseh vojakov držav članic EU in NATA ter kandidatka za članstvo. Hkrati se EUROMIL zavezuje, da se v zameno za ustrezen nivo socialnega dialoga v vojaški organizaciji odreka pravici do stavke. EUROMIL je zasnovan na demokratičnih temeljih. Glede temeljnih načel delovanja je EUROMIL v svojih dokumentih opisal: *proces demokratičnega oblikovanja mnenja*, ki predvideva javno odkrito razpravo za oblikovanje mnenja, kjer je prispevek vsakega člana enako pomemben; *ideološka, politična in materialna neodvisnost*, ki se nanaša tako na neodvisnost od politične pripadnosti kot tudi na neodvisnost od vojaških vodstev posameznih držav; *sodelovanje v partnerstvu* - EUROMIL sodeluje z vsemi demokratičnimi institucijami, ki podpirajo demokratična načela.

²⁸⁸ Tema srečanja je bila zaščita človekovih pravic v vojski

²⁸⁹ *Belgrade Memorandum Protecting Human Rights Of Armed Forces Personnel: Old and new Challenges*

Osnovni cilj delovanja EUROMILA je izboljšanje življenjskih in delovnih razmer vojaškega osebja. Vsak delavec ima namreč pravico do varnih in zanesljivih delovnih pogojev v skladu s splošnim razvojem sodobne družbe. To velja tudi za delavce zaposlene v vojaškem sektorju. Vojaško osebje je na splošno pogosto izključeno iz socialne zakonodaje EU, zato je primarni cilj EUROMIL doseči izvajanje minimalnih socialnih standardov, ki jih določa delovna socialna zakonodaja EU. Nepogrešljivo sredstvo za doseganje tega cilja je vzpostavitev formalnega socialnega dialoga na nacionalni, sektorski ravni in ravni za pripadnike vojaške organizacije ter pravica do udeležbe v posameznih vprašanih povezanih z njihovim delom. EUROMIL o spodbuja in zagovarja celovit koncept 'državljan v uniformi'.

EUROMIL je posredoval Svetu Evrope predlog, ki so pripeljali do zahtev po legalizaciji neodvisnih reprezentantih v okviru vojaške organizacije v državah članicah. V Parlamentarni Skupščini je bil predlog soglasno potrjen, v letu 2002 pa je bilo posledično sprejeto prvo priporočilo 1572²⁹⁰ Sveta Evrope za priznanje neodvisnih reprezentantov vojakovih poklicnih interesov. V priporočilu je bil povzet tudi koncept 'državljan v uniformi', ki vojake obravnava kot druge državljanke z vsemi njihovimi pravicami. EUROMIL spodbuja tudi ustanovitev Evropske agencije, ki bi imela nalogo oblikovati za vse države obvezujoče minimalne standarde spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin za pripadnike vojaške organizacije. EUROMIL v svojih analizah ugotavlja, da pravica do združevanja in sindikalnega organiziranja ne ogroža strukture vodenja in poveljevanja in ne vpliva na vojaško učinkovitost in vojaško disciplino v državah, kjer imajo vojaki pravico do združevanja in sindikalnega organiziranja²⁹¹.

4.7. EVROPSKE INSTITUCIJE IN VOJAŠKI SINDIKALIZEM

Človekove pravice temeljijo na univerzalnih vrednotah in so nad pravnim redom tako nacionalnih držav kot EU. V Evropi so bile človekove pravice konkretizirane v EKČP, Evropsko sodišče za človekove pravice (ESČP) je neodvisni mehanizem za zagotovitev spoštovanja načel EKČP in njenih protokolov, ki so jih sprejele države podpisnice. EKČP in pravo EU temeljita na istih vrednotah in načelih, kljub temu pa lahko sodišči (ESČP in Sodišče EU) pri istih primerih odločita povsem avtonomno.

Najpomembnejša organizacija za spodbujanje in varovanje človekovih pravic v evropskem prostoru je Svet Evrope s svojimi organi. Prednostni cilji Sveta Evrope so varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin, pluralistične demokracije in pravne države. Svet

²⁹⁰ Right to association for members of the professional staff of the armed forces

²⁹¹ Freedom of association for all? EUROMIL, Vienna meeting, april 2013

Evrope je leta 1950 sprejel EKČP pozneje pa še številne izhajajoče predpise z različnih področij varovanja človekovih pravic, ki dopolnjujejo Evropsko konvencijo.

Evropska unija se je glede varstva človekovih pravic srečevala z dilemo ali pristopiti k EKČP, ali vzpostaviti lastne instrumente za varovanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Pristop in sprejetje EKČP v EU je oviralo pomanjkanje pravnih podlag na eni ter pomanjkanje politične volje v državah članicah EU na drugi. Evropski parlament je med leti 1973 in 1989 sprejel nekaj resolucij in priporočil o sprejetju EKČP, leta 1989 pa predlagal vgraditev EKČP v ustavni red EU .

EU je v oktobru 2010 sprejela Listino Evropske unije o temeljnih pravicah, o možnostih pristopa k EKČP pa se je EU dolgo pogajala , ter pristopila k EKČP z vsemi njenimi protokoli in priporočili, ki izhajajo iz nje.

V 6. členu Pogodbe o Evropski Uniji EU priznava pravice, svoboščine in načela iz Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Določbe Listine EU o temeljnih pravicah se uporabljajo za institucije, organe, urade in agencije EU ob spoštovanju načela subsidiarnosti, za države članice pa samo, ko izvajajo pravo EU. Zato spoštujejo pravice, upoštevajo načela in spodbujajo njihovo uporabo v skladu s svojimi pristojnostmi in ob spoštovanju meja pristojnosti Unije (51. člen). EU je s sporazumom v Protokolu št. 8 pristopila tudi k EKČP. Sporazum zagotavlja, da pristop ne bo vplival na pristojnosti Unije in njenih institucij, ter da nobena njegova določba ne bo vplivala na posebni položaj držav članic, ki so sprejele določena odstopanja ali izrazile pridržke v razmerju do EKČP in njenih protokolov. V 218. členu Pogodbe o delovanju Evropske Unije je opredeljen način pristopa EU k EKČP.

S pristopom k EKČP ima EU na Evropskem Sodišču za človekove pravice svojega sodnika in ima enak status kot druge države pogodbenice, delegacija Evropskega parlamenta pa bo med izvrševanjem pristojnosti Parlamentarne skupščine Sveta Evrope prisotna na zasedanjih v zvezi z izvolitvijo sodnikov Evropskega sodišča za človekove pravice (Informacija o trenutnem stanju glede pristopa, dokument Vlade RS).

4.7.1. Evropske institucije in pravice vojakov

Tako Svet Evrope, OVSE kot Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil (DCAF) zagovarjajo koncept 'državljan v uniformi', koncept po katerem pripadniki oboroženih sil zadržijo pravice in temeljne svoboščine kot jih uživajo ostali državljani, z nujnimi omejitvami, ki jih nalaga vojaška služba. Zagotavljanje obsega človekovih pravic in temeljnih svoboščin vojakom se med državami lahko razlikuje, kar je močno povezano z zgodovino,

tradicijo, vojaško kulturo, nedavno preteklostjo povezano s preходом iz totalitarnih in avtoritarnih režimov v demokratične, kot tudi izkušnje povezane z vojnam. Posledično tudi ni univerzalnega modela zaščite človekovih pravic pripadnikov vojaške organizacije.

V letu 2006 je Parlamentarna skupščina Sveta Evrope na zasedanju potrdila pomen spoštovanja človekovih pravic pripadnikov oboroženih sil. V obdobju, ko so oborožene sile različnih držav članic angažirane na istem območju, Skupščina zagovarja implementacijo skupnih načel varovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, na podlagi katerih se odvijajo vojaške operacije in ustvarjajo pogoji v katerih oborožene sile izvajajo svoje aktivnosti. Od pripadnikov oboroženih sil namreč ni za pričakovati, da bodo v okviru sodelovanja v mednarodnih operacijah in misijah spoštovali človekove pravice, če se v njihovih matičnih organizacijah slednje ne spoštujejo. Zato je bistvenega pomena, da se pripravijo smernice za zaščito človekovih pravic pripadnikov oboroženih sil in istočasno spremljanje ustrezne politike v državah članicah, s katerimi se spodbuja zavest o spoštovanju človekovih pravic.

Konvencija Sveta Evrope vsebuje določene pravice, ki jih lahko demokratična država zaradi določenih okoliščin (v interesu državne varnosti, preprečevanje neredov, zaščito pravic in svoboščin drugih državljanov) v demokratičnem postopku sprejemanja zakonodaje omeji. Glede priporočil Sveta Evrope v zvezi z omejitvami človekovih pravic vojakom je potrebno omeniti stališče, da morajo za omejevanje biti izpolnjeni naslednji pogoji: omejitve so predpisane v zakonu ter, da so utemeljene in nujne v obstoječi demokratični družbi.

Eno pomembnih priporočil Sveta Evrope je pravica do svobodnega združevanja, vključno s pravico do ustanavljanja in pridruževanja sindikatom. Parlamentarna skupščina Sveta Evrope zagovarja uvedbo institucije vojaškega varuha človekovih pravic ali pooblastiti civilnega za delo na vojaškem področju, ki bo sodeloval pri nadzoru nad spoštovanjem zagotavljanja uživanja človekovih pravic v vojaški organizaciji.

Parlamentarna skupščina Sveta Evrope je v letu 2008 ponovno poudarila, da zagovarja koncept 'državlani v uniformi', ki predvideva uživanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin vključno s tistimi iz revidirane Evropske socialne listine (ETS št. 163) in enako varstvo pravic in dostojanstva kot drugi državljan, v mejah, ki jih določajo nujne posebnosti vojaške dolžnosti.

4.7.1.1. Svet Evrope

4.7.1.1.1. Resolucija 903 (*Resolution 903 (1988) on the right to association for members of the professional staff of the armed forces*)

Svet Evrope je leta 1988 predstavil Resolucijo 903 o pravici združevanja za profesionalne pripadnike oboroženih sil, v kateri se sklicuje na 11. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah, ki vsakomur zagotavlja pravico do svobodnega združevanja z drugimi, vključno s pravico do ustanavljanja sindikatov za zaščito svojih interesov. Pripadnike vojaške organizacije resolucija obravnava kot 'državljanke v uniformi', ki jim zaradi služenja državi ne smejo biti odvzete pravice, ki sicer drugim državljanom pripadajo. Zato poziva vse države članice Sveta Evrope, ki tega še niso storile, da poklicnim pripadnikom vojaške organizacije omogočijo, da se v normalnih razmerah miru lahko pridružijo neodvisnemu predstavniku za zaščito svojih poklicnih interesov.

4.7.1.1.2. Priporočilo 1572 Parlamentarne skupščine Sveta Evrope (*Right to association for members of the professional staff of the armed forces, 2002*)

Parlamentarna Skupščina se v Priporočilu 1572 sklicuje na 11. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah, na 5. člen Evropske socialne listine ter na svojo Resolucijo 903 (1988) o pravici do sodelovanja pripadnikov vojaške organizacije v združenjih, ki zastopajo njihove socialne pravice in poklicne interese. Pravica do združevanja sodi, skladno s tem priporočilom, v dve kategoriji pravic in sicer v kategorijo državljanskih in političnih pravic ter hkrati v kategorijo ekonomskih in socialnih pravic. Parlamentarna Skupščina v priporočilu ugotavlja, da pravica do združevanja v nekaterih članicah pripadnikom vojaške organizacije še vedno ni priznana. V obrazložitvi Parlamentarna Skupščina poudarja, da so v procesu reorganizacije in profesionalizacije in pri prehodu iz naborniškega v profesionalni sistem vojske spremenile tudi koncept organiziranja vojaške službe. Vojak je vse bolj postajal »običajen« delavec, zaposlen v državni službi v obrambnem resorju, zato mu je potrebno priznati vse pravice, ki jih imajo ostali državljani. Po priporočilu 1572 so pripadniki vojaške organizacije 'državljanke v uniformi', ki naj uživajo iste pravice, kot ostali državljani, torej tudi pravico do sindikalnega združevanja vključno s pravico do pogajanj v zvezi s plačami in pogoji zaposlovanja. V priporočilu Parlamentarna skupščina svetuje državam članicam tudi proučitev možnosti za vzpostavitev urada varuha, ki bi obravnaval pritožbe pripadnikov vojaške organizacije s področja človekovih pravic.

4.7.1.1.3. Priporočilo 1742 (2006) Parlamentarne skupščine Sveta Evrope (*Recommendation 1742 (2006), Human rights of members of the armed forces*)

Parlamentarna skupščina v tem dokumentu opozarja, da je vojaška organizacije del demokratične družbe, njeni pripadniki pa so državljani v uniformi, ki jim zaradi posebnosti vojaške organizacije med opravljanjem nalog, ni potrebno odvzeti pravic tudi v času, ko vojaška organizacija ni neposredno vpeta v izvajanje bojnih nalog. Parlamentarna skupščina v priporočilu usmerja države k spoštovanju Evropske konvencije o človekovih pravicah ter Evropske socialne listine. Ugotavlja tudi, da položaj pripadnikov oboroženih v državah članicah sil glede spoštovanja človekovih pravic, kljub praksi Evropskega sodišča za človekove pravice ni na ustreznem nivoju. Skupščina v Priporočilu poziva članice, da zagotovijo resnično in učinkovito varovanje človekovih pravic pripadnikom oboroženih sil. V 9.1. členu Skupščina članice poziva, da dovolijo pripadnikom vojaških organizacij, da se pridružijo združenjem in sindikatom in da so upravičeni do pogajanj o pogojih povezanih z zaposlitvenimi in plačilnimi pogoji na vseh ravneh. V 9.2. členu pa poziva k vzpostavitvi neodvisnega varuha, ki bo pristojen za spodbujanje spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, sprejemanje in obravnavanje pritožb s področja kršitev človekovih pravic pripadnikom vojaške organizacije. Priporočilo 1742 navaja, da se za pripadnike vojaške organizacije pri uveljavitvi pravice do svobode zbiranja in združevanja, vključno s pravico do ustanavljanja sindikatov in članstva v političnih strankah lahko uvedejo določene omejitve.

4.7.1.1.4. Priporočilo Sveta Evrope (2010) 4

Priporočilo Sveta Evrope (2010) 4 in obrazložiten memorandum je sprejel svet ministrov, upoštevajoč instrumente Združenih narodov s področja človekovih pravic, Evropsko konvencijo o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, prakso Evropskega sodišča za človekove pravice, Evropske socialne listine ter ostala priporočila. Namen predmetnega priporočila je s primernimi sredstvi in ukrepi doseči večjo enotnost glede ozaveščanja in usposabljanja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah med članicami Sveta Evrope s sprejetjem skupnih pravil. To priporočilo se nanaša na človekove pravice in temeljne svoboščine, ki jih pripadniki oboroženih sil uživajo v okviru svojega rednega dela. Pri tem so upoštevane posebne značilnosti vojaškega življenja pripadnikov oboroženih sil, priporočilo pa prepozna odtujljive in neodtujljive pravice in svoboščine.

4.7.1.1.5. Vprašalnik o spoštovanju Priporočila Sveta Evrope (2010) 4 (*Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*)

V letu 2012 je Svet Evrope državam članicam posredoval vprašalnik s katerim je ugotavljal implementacijo Priporočila 2010 (4) v državah članicah. Na vprašalnik se je odzvalo trideset držav članic.

4.7.1.2. Evropska unija

Z Resolucija o pravici pripadnikov oboroženih sil do oblikovanja združenj (Resolution on the right of members of the armed forces to form association - Official Journal of the European Communities 14.5.1984, No C127/87) poziva vse članice, da v obdobju miru zagotovijo pripadnikom vojaških organizacij uživanje pravice do ustanavljanja ali pridruženja reprezentantom za zaščito svojih socialnih interesov.

V Poročilu o razmerah na področju temeljnih pravic v Evropski uniji 2004–2008 (2007/2145(INI)) opozarja, »da se temeljne pravice ob vstopu v vojašnice ne prenehajo in da se v celoti nanašajo tudi na državljane, ki nosijo uniformo, ter priporoča, naj države članice zagotovijo spoštovanje temeljnih pravic tudi v oboroženih silah«. V nadaljevanju priporoča vsem državam članicam, da svojemu vojaškemu osebju zagotovi pravico do ustanavljanja poklicnih združenj ter pravico do kolektivnega pogajanja za zaščito njihovih svojih socialnih interesov. V istem poročilu poziva tudi države članice, da svojemu aktivnemu vojaškemu osebju omogočijo kandididaturo na volitvah in članstvo v demokratičnih političnih strankah. Priporoča pa tudi državam članicam, da ustanovijo neodvisno civilno ustanovo, z glavno nalogo zagotavljanja spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin v vojaški organizaciji.

4.7.1.3. Evropsko sodišče za človekove pravice

Podoben pristop kot ostale institucije, uporablja pri svojih primerih tudi Evropsko sodišče za človekove pravice. Evropsko sodišče za človekove pravice ima zelo previdno stališče glede kršitev sindikalne svobode pripadnikom vojaške organizacije in zagovarja individualen pristop ter pazljivo prouči vsak primer, kdaj in zakaj je država v imenu nacionalne varnosti prepovedala sindikalno svobodo. V vseh primerih obravnave kršenja sindikalne svobode v vojski je sodišče skozi zgodovino upoštevalo specifične vojaške organizacije ter vojaško hierarhijo. Hkrati pa je sodišče skozi zgodovino pokazalo vse bolj skeptičen odnos do utemeljitev, s katerimi nacionalne države razlagajo omejitve sindikalne svobode (Leigh 2006, 3). Stališče ECHR je, da (1) morajo biti vse omejitve, ki jih država nalaga pripadnikom vojaške organizacije pri uživanju temeljnih pravic in svoboščin, podprte s koncizno

oblikovano zakonodajo, ki mora biti javno dostopna; (2) zakonodaja ne more vsebovati diskrecijskih pravic za omejitve temeljnih pravic in svoboščin, v nasprotnem pa morajo vsebovati mehanizme za zaščito pred zlorabo diskrecijske pravice; (3) je vojak 'državljan v uniformi' in mora uživati vse pravice, ki jih uživajo ostali državljani, z nujnimi omejitvami, ki jih prinaša vojaška služba.

Analizirane sodbe ECHR (Engel proti Nizozemski 1976, Klass proti Nemčiji 1978, Rekvényi proti Madžarski 1999, Păstorul Cel Bun proti Bolgariji 2013) kažejo, da se pristop sodišča glede omejitev spreminja. V sedemdesetih letih je bilo dovolj, če je bila omejitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin predpisana v zakonu. Novejše sodbe pa usmerjajo države članice, da ponovno revidirajo zakonodajo in ugotovijo ali so omejitve v aktualnih varnostnih razmerah še vedno nujne. Sodišče več ne upošteva omejitev »v imenu nacionalne varnosti«, omejitve morajo biti natančno obrazložene in utemeljene.

4.7.1.4. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi (OVSE)

OVSE je s Kodeksom vedenja o vojaško političnih aspektih varnosti (1994) začela na institucionalnem nivoju uveljavljati koncept 'državljan v uniformi', v letu 2007 pa je izdala tudi priročnik o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah za pripadnike vojaške organizacije.

4.7.1.4.1. Kodeks ravnanja v vojaško političnih vidikih varnosti OVSE (*Code Of Conduct On Politico-Military Aspects Of Security*)

Kodeks ravnanja v vojaško političnih vidikih varnosti OVSE je bil sprejet na zasedanju OVSE leta 1994 v Budimpešti in v 32. členu določa, da vsaka država članica (OVSE) omogoči pripadnikom svojih oboroženih sil uživanje ter izvajanje človekovih in temeljnih svoboščin. V 33. členu naprej priporoča, da države članice sprejmejo ustrezne ukrepe za legalizacijo prejšnjega člena v ustreznih predpisih. V 32. členu predmetnega dokumenta je s tem poudarjen koncept po katerem naj pripadniki oboroženih sil uživajo človekove svoboščine in pravice, slednje pa so podvržene omejitvam v predpisih nacionalne države. Pristop kodeksa razume način razumevanja vojaka kot 'državljana v uniformi' s pravicami in svoboščinami, ki jih uživajo drugi državljani in minimalnimi omejitvami, ki jih prinaša narava vojaškega poklica.

4.7.1.4.2. Priročnik o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah pripadnikov oboroženih sil (*Handbook On Human Rights And Fundamental Freedoms Of Armed Forces Personnel*)

Priročnik Človekove pravice in temeljne svoboščine pripadnikov oboroženih sil je razdeljen na šest vsebinskih sklopov, med katerimi ima vsak nekaj poglavij. Celota daje vpogled na vsesplošno razumevanje in implementacijo človekovih pravic v oboroženih silah. Priročnik je primerno uporaben tudi za vpogled v pravice, ki posameznika posebej zanimajo. V vsakem poglavju so poudarjene tudi dobre prakse in politike uvajanja.

V prvem delu je prikazana vsebina ter pojasnjena relevantnost človekovih pravic za pripadnike oboroženih sil, pomaga pa pri pojasnilu oz. odgovorih na naslednja vprašanja: Kakšen pomen ima spoštovanje človekovih pravic v oboroženih silah?; Kaj pomeni koncept državljan v uniformi in kako lahko ta koncept pripomore integraciji človekovih pravic v vojaško strukturo?; Na kakšen način so zbrane in analizirane informacije glede predmetne teme človekovih pravic v vojaški organizaciji pred pripravo tega priročnika?

V drugem delu priročnika je predstavljen regulativen okvir, norme in standardi pravic v oboroženih silah, ki je pravni temelj na državni in mednarodni ravni za zaščito človekovih pravic pripadnikov in delavcev v oboroženih silah. Priročnik v drugem delu podaja pojasnila na naslednja vprašanja: Kakšne so obveznosti OVSE? Kakšen pomen ima Kodeks ravnanja v vojaško političnih vidikih varnosti (OVSE), Kje najdemo mednarodne norme in standarde o človekovih pravicah v oboroženih silah; Kakšna zaščita in garancija obstaja na nadnacionalni, mednarodni ravni; Zakaj je potrebno vprašanja o človekovih pravicah v oboroženih silah implementirati v nacionalno zakonodajo; Katera vprašanja je potrebno vključiti v nacionalno zakonodajo; Kje in katere so dopustne omejitve glede za pripadnike in zaposlene v oboroženih silah; Pri katerih človekovih pravicah ne more biti omejitev; kako lahko nacionalni parlamenti vplivajo na spoštovanje človekovih pravic v OS.

Tretji del priročnika se ukvarja s z državljskimi in političnimi pravicami pripadnikov oboroženih sil ter ostalih zaposlenih v oboroženih silah. Politične pravice se posebej nanašajo na tiste pravice s katerimi je dopuščeno sodelovanje v javnih procesih. Bistvena vprašanja tega dela so: kateri so relevantni mednarodni sporazumi in instrumenti s katerimi se zagotavlja polno uživanje državljskih in političnih pravic?; Kateri so opravičeni razlogi za omejitve državljskih in političnih pravic vojaškim in civilnim osebam v oboroženih silah? Na kakšen način se v državah članicah OVSE izvaja sprava politične nevtralnosti oboroženih sil z uživanjem političnih pravic? (primer: pravico za strankarsko pripadnost, svobodo izražanja in pravico kandidiranja na politično dolžnost)? Kakšne pristope imajo članice OVSE glede svobode združevanja in pravice pridruževanja sindikatom in društvom? Na kakšen način so kodificirane pravica ugovora vesti in alternativnega služenja vojaškega roka v mednarodnih sporazumih in instrumentih, kot tudi v ustavnem pravu in nacionalni

zakonodaji? Kakšne so zagotovitve teh pravic v praksi? Na kakšen način se lahko pravica glede verske svobode (vključujoč pravico nošenja oblačil in pokrival za glavo, kot tudi prisotnost pri verskih obredih) integrira v vojaške strukture? Katere relevantne mednarodne inštrumente in katere primere dobre prakse lahko najdemo v državah OVSE?

Četrti del priročnika govori o enakosti, nediskriminaciji ter enakih možnostih za vse pripadnike oboroženih sil. Sprejemanje človekovih pravic na enakopravni osnovi še ne pomeni istega postopka v vsakem primeru. V tem delu se obravnava de iure - de facto enakopravnost v oboroženih silah. Posebno se obravnava vprašanje pravice nacionalnih manjšin ter spolne pripadnosti in usmerjenosti. Glavna vprašanja tega dela so: kateri mednarodni instrumenti in sporazumi ščitijo enake možnosti za vse pripadnike oboroženih sil? Kje najdemo primere dobre prakse glede učinkovitega izvajanja načela enakopravnosti v oboroženih silah? Kako lahko oborožene sile in vojska kot institucija prevzamejo »Upravljanje z raznolikostmi« kot pristopom enakopravnosti? Na kakšen način se lahko prepreči nadlegovanje? Kakšna so načela pristopa enakih možnosti za vse oborožene sile v državah OVSE?

Peti del priročnika obravnava posebne vidike vojaškega življenja in vključuje nabor in zaposlovanje mladoletnih oseb v vojaški organizaciji, pravilno postopanje z vojaškimi osebami ter drugimi zaposlenimi v oboroženih silah ter njihove delovne pogoje in standarde. Glavna vprašanja tega dela so: Kakšno materialno ter proceduralno zaščito imajo države članice OVSE, da zaščitijo človekove pravice mladoletnih oseb – pripadnikov oboroženih sil? Kakšne so pravilne politike odnosov vojaškega srednješolskega izobraževanja in usposabljanje in civilnega splošnega srednješolskega izobraževanja? Katere so ugodnosti in kakšna je politika do vojaških veteranov v državah članicah OVSE?

Kakšni so vzroki institucionaliziranega nasilniškega obnašanja in trpinčenja pripadnikov oboroženih sil, posebno tistih, ki so na služenju vojaškega roka? Na kakšen način se taka deviantna obnašanja lahko preprečijo in ustrezno rešujejo? Kakšni so pristopi glede delovnega časa ter pogojev dela v regiji, ki jo pokriva OVSE?

Šesti del priročnika pokriva pomembno področje spodbujanja in izvajanja človekovih pravic v okviru oboroženih sil. Ta del obravnava usposabljanje o človekovih pravicah, odgovornosti poveljnikov za obnašanje vojakov kot posameznikov, vlogo vojaškega pravosodja ter vojaškega varuha človekovih pravic. Glavna vprašanja tega dela so: kakšna usposabljanja iz področja človekovih pravic lahko prispevajo k izgradnji zavesti in profesionalni kulturi oboroženih sil?; Zakaj in kako so odgovorni poveljniki kot prva bojna linija proti zlorabe človekovih pravic v okviru vojašnic ter enot?; Zakaj in kako morajo biti vojaki posamezniki

odgovorni za svoje obnašanje i kako to lahko prispeva k spoštovanju človekovih pravic? Kakšni so pristopi za pravično in neodvisno vojaško sodstvo v državah OVSE? Kakšni so možni različni pristopi za vzpostavitev institucije ombudsmana v državah OVSE?

Priročnik se ukvarja predvsem z zaščito človekovih pravic in svoboščin pripadnikov oboroženih sil v miru. Pripadniki oboroženih sil, razporejeni izven nacionalne države, v mirovnih misijah, ali v državi v kriznih ali vojnih razmerah ne spadajo pod določila tega priročnika.

Oborožene sile so integralni del demokratične države in družbe. Z izvajanjem nalog služenja domovini in obrambi nacionalne varnosti imajo oborožene sile ključno vlogo v ustvarjanju varnostnega okolja, ki omogoča uživanje neodtujljivih pravic, ki jih imamo kot človeška bitja. Pripadniki oboroženih sil morajo spoštovati mednarodno humanitarno pravo ter človekove pravice pri opravljanju svojih dolžnosti. Seveda pa sami, v okviru matičnih institucij in držav glede teh pravic ne smejo biti omejeni niti v svoji domovini, niti pri opravljanju nalog na misijah in vojaških operacijah.

Številne države so morale prilagoditi svoje vojaške strukture, da bi lahko odgovorile na vse spremembe v varnostnem okolju. Veliko držav je preoblikovalo svoje vojske v smeri profesionalizacije, naborniški sistem se ukinja. Vloga in naloge vojaške organizacije so se bistveno spremenile. Nenehno se spreminjajo tudi naloge posameznika, pripadnika vojaške organizacije. Vse bolj pa se tudi izraža potreba po sodelovanju oboroženih sil v procesih demokratičnega nadzora s ciljem ugotavljanja izpolnjevanja mednarodnih obveznosti glede spoštovanja človekovih pravic. Vse te spremembe izražajo potrebo, da 'državljeni v uniformi', zaposleni v oboroženih silah ne glede na njihov status v vojaški organizaciji, uživajo iste pravice kot vsi ostali sodržavljeni.

4.7.1.5. Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil (*Geneva Centre For The Democratic Control Of Armed Forces DCAF*)

Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil DCAF poudarja pomen mehanizmov za povečanje ozaveščenosti in zagotavljanje demokratičnih vrednot in spoštovanje človekovih pravic v vojski. DCAF je podal iniciativo za vzpostavitev »Ombuds« institucij za oborožene sile (*Ombuds-Institutions for the Armed Forces - OIAF*) v državah članicah in organizira letne konference institucij s ciljem izmenjave najboljših praks in izkušenj, povezanih z mandatom, pristojnostmi in delovanjem institucije. Na tretji konferenci 2011 je bil pripravljen Beograjski memorandum (*Belgrade memorandum, Protecting Human Rights Of Armed Forces Personnel: Old And New Challenges*), v katerem so potrjeni standardi in najboljše prakse

varovanja človekovih pravic v vojaški organizaciji, potrjen je bil tudi koncept 'državljan v uniformi' (točka 5). Izraženo je bilo tudi priporočilo po priznavanju pravice sindikalnega organiziranja ali drugih predstavnikov, ki vojake zastopajo pri njihovih poklicnih in ekonomskih interesih.

5. PRIMERJALNA ANALIZA SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA

5.1. MODEL ZA PROUČEVANJE VOJAŠKEGA SINDIKALIZMA

Model za proučevanje vojaškega sindikalizma v posameznih državah EU je oblikovan na osnovi spoznanj v poglavjih o človekovih pravicah, industrijski demokraciji in organiziranju sindikata znotraj vojske. Model je za vsako državo zasnovan iz štirih delov: (1) Prvi del bo vseboval odnos države do pravice vojakov glede sindikalnega organiziranja, stavke in kolektivnega pogajanja. Podatke bomo pridobili z analizo poročil o spoštovanju človekovih pravic v posameznih državah (Evropsko sodišče za človekove pravice, Svet Evrope, Human Right Watch); (2) Drugi del bo vseboval profile industrijske demokracije v posamezni državi, ki so pomembni za razumevanje nivoja dialoga in okvira kolektivnega pogajanja v katerega in na kakšen način se vključuje vojaški sindikat v posamezni državi. Podatke o uveljavljenih modelih industrijskih razmerij v posamezni državi bomo pridobili z analizo profilov industrijske demokracije posameznih držav, ki so dostopni na *European Trade Union Institute* (ETUI) ali na nacionalnih raziskovalnih inštitutih in statističnih uradih; (3) Tretji del bo vseboval podatke o vojaški organizaciji znotraj družbe in civilno vojaških odnosih ter umestitvi vojaškega poklica v okviru nacionalnih poklicev v posamezni državi. Podatke bomo analizirali iz publikacij nacionalnih področnih ministrstev in člankih različnih avtorjev; (4) Četrty del bo vseboval analizo načina zastopanja vojakov v posamezni državi. Ugotovili bomo kakšen je način reprezentacije v posamezni državi, na kakšen način in kako je organiziran, kakšna je njegova zastopniška legitimiteta, kakšna je notranja demokracija, kakšna je njegova avtonomija glede na vojaško organizacijo, kakšen je odnos do političnih strank, kakšna so povezovanja reprezentanta na horizontalni in vertikalni ravni znotraj nacionalne države in kakšna so sodelovanja globalni ravni. Podatke bomo pridobili z analizo in sintezo statotov, programskih usmeritev, pravilnikov in drugih dokumentov reprezentantov. Podatke bomo dopolnili z delno strukturiranim korespondenčnim intervjujem s predstavniki sindikatov ali pooblaščenimi osebami za komuniciranje z javnostmi. Po potrebi bomo intervjuvancem postavili še dodatna vprašanja.

V strukturiranem intervjuju so bila zastavljena naslednja vprašanja:

Kdaj je nastal sindikat in koliko članov ima? Motiv za ustanovitev sindikata? Kdo se lahko vključi v sindikat glede na čin? Kdo zastopa pripadnike vojske, ki niso člani sindikata? Ali se v sindikat vključujejo le vojaki, ali tudi civilne osebe v vojski ali izven nje? Ali ima vojaško osebje pravico do stavke? Kako poteka socialni dialog z delodajalcem? Ali sindikat sodeluje

neposredno v pogajanjih o plačah in delovnih razmerjih, ali se v pogajanja vključuje preko katere od sindikalnih central? Kakšna je vloga sindikata pri zastopanju posameznikov na sodišču? Kako se uresničujejo drugi individualni interesi članov? Ali obstaja še kakšen drug sindikat, ki deluje v vojski in ali je z njim vzpostavljeno sodelovanje? Ali je sindikat povezan z določenimi političnimi strankami? Ali sindikat zastopa člane tudi pri vprašanih kršenja človekovih pravic? Kakšen je odnos vojaške organizacije do sindikata? Ali so sindikalni aktivisti vojaškega sindikata pravno zaščiteni? Ali vojaški sindikat sme komunicirati z javnostmi? Ali ste že izvajali sindikalne akcije, kot so stavka, protesti? Ali število članov z leti upada ali narašča? Kašne so vaše programske usmeritve dela za naprej?

5.2. REPUBLIKA AVSTRIJA

Avstrija je parlamentarna demokracija z dvodomnim parlamentom, vojaška organizacija je podrejena civilnim oblastem. Poročila o kršitvah pravic in svoboščin kažejo, da Avstrija spoštuje svobodo združevanja in sindikalnega organiziranja. Zakon določa pravico do ustanavljanja sindikatov. Zakon ne opredeljuje pravice do stavke posebej, vendar se pravica do stavke v praksi priznava. Zakon prepoveduje povračilne ukrepe proti stavkajočim. Zakon dovoljuje tudi kolektivna pogajanja brez vmešavanja vlade. Avstrijska federacija sindikatov je izključno odgovorna za kolektivna pogajanja. Zakon ne prepoveduje uživanja pravice do sindikalnega delovanja v vojaški organizaciji.

5.2.1. Industrijska razmerja

Kot večina držav EU, se je tudi Avstrija v letu 2008 in 2009 soočila s posledicami svetovne gospodarske krize. V letu 2009 je zabeležila negativno gospodarsko rast, vlada pa je po intenzivnih pogajanjih s socialnimi partnerji sprejela dva paketa ukrepov v obliki spodbud gospodarstvu in dva paketa ukrepov na trgu dela. Avstrijski model industrijskih odnosov temelji na tesnem prostovoljnem sodelovanju med delodajalci, delavci in državo. V nasprotju z nekaterimi drugimi državami, socialno partnerstvo v Avstriji ni le sistem za upravljanje odnosov ali pogajanja o plačah, ampak pomeni institucionalizirano sodelovanje med akterji industrijskih odnosov in zajema vse pomembne zadeve gospodarske in socialne politike. V zadnji letih je opaziti trend povečevanja kolektivnih pogodb, prav tako pa je opazen trend razširitev kolektivnih pogodb na nepokrite sektorje. Glavni akterji industrijskih odnosov so Avstrijska federacija sindikatov (*Österreichischer Gewerkschaftsbund*, ÖGB), Delavska zbornica (*Arbeiterkammer*, AK), Avstrijska zvezna gospodarska zbornica (*Wirtschaftskammer Österreich*, WKO) ter kmetijska zbornica (*Landwirtschaftskammer*, LK).

Sindikalni trend je v Avstriji že od leta 1960 obrnjen navzdol, predvsem zaradi strukturnih reform gospodarstva in zaposlovanja. Tradicionalno visoko sindikaliziran javni sektor se je z leti zmanjšal glede na zasebni storitveni sektor. Najmočnejša in edina federacija sindikatov je Avstrijska federacija sindikatov (*Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB*), v katero je vključenih osem sindikalnih central. Največje med njimi so Združenje grafičnih delavcev in novinarjev (*Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, GPA-DJP*), združenje predelovalne dejavnosti (*Produktionsgewerkschaft PRO-GE*), sindikat javnih služb (*Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GÖD*). Sindikaliziranih je približno 35% delavcev, s kolektivnimi pogodbami pa je pokritost okrog 95%. Na sindikalno krizo zaradi upadanja članstva so se tudi avstrijski sindikati odzvali z združevanjem, racionalizacijo poslovanja ter novimi programi. Glede predstavnih teles delavcev (*Personalvertretung*) obstajajo za javni sektor posebna pravila za vsakega od delodajalcev (zvezna vlada, regionalne vlade, lokalne vlade in javna podjetja). Ta predstavniska telesa se v veliki meri ujemajo s sveti delavcev v zasebnem sektorju.

Za zaščito delavskih pravic so pristojna delovna in socialna sodišča na deželnem nivoju (*Arbeits - und Sozialgericht*). Delovni inšpektorat opravlja nadzor nad spoštovanjem delovnopravne zakonodaje. Za zaščito pravic vojakov skrbi posebna parlamentarna komisija, ki ima pristojnosti reševanja pritožb pripadnikov avstrijskih oboroženih sil (Vir: Allinger, Adam 2012)

5.2.2. Vojaška organizacija

Avstrijska vojska je svoje oborožene sile ustanovila leta 1955, ko je bila preklicana prepoved povezana z vojaškimi aktivnostmi republike Avstrije, potem ko je bila po moskovskem memorandumu (april 1955) podpisana Avstrijska državna pogodba. Še istega leta je bil sprejet zakon o obveznem služenju vojaškega roka. Stroga podrejenost civilnemu nadzoru in drugim demokratičnim mehanizmom, zavezanost po spoštovanju človekovih pravic ter koncept 'državljan v uniformi', so avstrijsko vojsko spremljali od njenega nastanka. V osemdesetih letih je avstrijska vlada, zaradi naborniške krize in skrajšanja vojaškega roka, zmanjšala svojo vojsko. V začetku devetdesetih je avstrijska vojska po razpadu Jugoslavije pridobila na priljubljenosti in povečala legitimost²⁹². Leta 1996 je začela sodelovati v mednarodni misiji v Bosni (IFOR), sodelovala pa je tudi pri odpravah posledic številnih naravnih nesreč v tujini (potres v Turčiji, politična kriza v Albaniji, čiščenje vode v Mozambiku). Danes avstrijska

²⁹² V tem obdobju je avstrijska vojska s svojim moštom za nadzor zračnega prostora sodelovala pri preletih letal AWACS, pripravila zatočišča za morebitne begunce s prostora bivše Jugoslavije in bila v stalni povišani stopnji bojne pripravljenosti.

vojska še vedno sodeluje v številnih operacijah in misijah v Libanonu, na Kosovu in v Bosni in Hercegovini. S sodelovanjem pri odpravi posledic naravnih nesreč in delovanjem v mirovnih operacijah in misijah si je vojska ves čas utrjevala ugled tako na nacionalnem kot mednarodnem parketu. Avstrija je med državami, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog²⁹³ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.2.3. Sindikati in združenja

5.2.3.1. *Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs*

Združenje demokratičnih vojakov Avstrije (*Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs* - VDSÖ), sicer osnovano leta 1934, je s svojimi zahtevami po delavskih pravicah pričelo v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja in je predstavljalo avstrijski odziv na naborniška gibanja drugod po zahodni in severni Evropi. Združenje je od samega začetka s svojimi člani sodelovalo na naborniških konferencah. Posebej tretja konferenca v Parizu je prispevala k temu, da je združenje povzelo značilnosti delovanja delavskega gibanja. V letu 1983 je združenje pridobilo posebno dovoljenje, da lahko sodeluje na demonstracijah proti oboroževanju. V osemdesetih letih je pripomoglo k prvi izdaji brošure »Pravice vojakov« (*Die Rechte de Soldaten*) na 100 straneh, v devetdesetih letih je izdalo lastno brošuro »Pravni svetovalec za vojake« (*Der Soldaten Ratgeber*). Združenje se zavzema, da se koncept 'državljan v uniformi' povsem implementira v Avstrijsko vojsko. Združenje meni, da demokratično sodelovanje in vojaška poslušnost nista v diametralno sovražnika, celo nasprotno večja participacija vojakov lahko prispeva tudi k večji učinkovitosti. Združenje je politično neodvisno, zavzema pa se za povečanje ekonomskih, socialnih in demokratičnih pravic vojaških obveznikov. Glavni ekonomsko socialni cilji združenja so povečanje mesečne plače, 40 urni delovni teden, prosti vikendi, izboljšanje bivalnih in delovnih pogojev povečanje dnevnic. Poudarja pomen človekovih pravic v vojašnicah in zahteva usposabljanje o človekovih in delavskih pravicah ter demokraciji in demokratičnih vrednotah v vojašnicah. Združenje načrtuje priključitev sindikatom javnega sektorja (Statut združenja 2. člen). Združenje je povezano tudi protimilitaristično in protievropsko nastrojeno iniciativo *Selbstverständnis der Solidar-Werkstatt Österreich* ter Avstrijsko sindikalno mladino (*Österreichische Gewerkschaftsjugend*²⁹⁴).

²⁹³ Podatek EUROMIL.

²⁹⁴ *Österreichische Gewerkschaftsjugend* sama sebe imenuje kot največjo politično organizacijo mladih v Avstriji, ki skrbi za pravice mladih do poklica in izobraževanja.

5.2.3.2. *Bundesheergewerkschaft*

Sindikata zvezne avstrijske vojske *Bundesheergewerkschaft* deluje pod okriljem *Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*, (GÖD). Združuje vse delavce na obrambnem področju (vojake, podčastnike, častnike in civilne osebe), upokojence in rezerviste, ki se želijo aktivneje vključiti v razprave problematike delovnih razmerij v avstrijski vojski. Sindikat je usmerjen predvsem ciljno racionalno, torej na delovne socialne in ekonomske pogoje svojih članov. Predsednik sindikata je civilna oseba, financira se iz lastnih virov, s čimer je zagotovljena visoka stopnja avtonomnosti. Organiziran je teritorialno in je pri tem homogeniziran s sindikalno centralo GÖD²⁹⁵. Svojim članom zraven zastopanja v socialnem dialogu z vojsko in eksternih pogajanjih z državo nudi preko sindikalne centrale GÖD še pravno zaščito, seminarje, usposabljanja in celi niz ugodnosti. Notranja demokratizacija se kaže v participaciji članstva in periodičnih volitvah predstavnikov na različnih nivojih.

5.2.3.3. *Österreichische Unteroffiziersgesellschaft in Österreichische Offiziersgesellschaft*

Združenji častnikov in podčastnikov avstrijske vojske v svojih programih nimata ciljev zastopanja ekonomskih ali socialnih in delovnih pogojev svojih članov. Zavzemata se predvsem za ohranjanje vojaških vrednot, propagirata vojaški poklic, podala sta tudi pozitivno mnenje za ohranjanje naborništvu v avstrijski vojski (referendum 20. januar) (vir: *Österreichische Unteroffiziersgesellschaft* (ÖUOG), <http://www.oeuog.at/index.php>, in *Österreichische Offiziersgesellschaft* (ÖOG), <http://www.oeog.at/ow10/>).

5.3. KRALJEVINA BELGIJA

Kraljevina Belgija je parlamentarna demokracija, monarh ima v državi le simbolično vlogo. Obrambni sektor je v okviru civilnega demokratičnega nadzora podrejen civilnim oblastem. Po poročilu ESČP je imela Belgija od 2010 pet zabeleženih kršitev pravice do sindikalne svobode. Zakon dovoljuje sindikate tako v zasebnem kot v javnem sektorju in vojski, kar vlada večinoma tudi spoštuje. Predpisi vsebujejo pravico do stavke za vse delavce razen za vojsko. Konfederacija ITUC/ETUC je v svojih raziskavah podala ugotovitve in izrazila zaskrbljenost zaradi diskriminacije sindikatov v malih in srednje velikih podjetjih. Kolektivna pogajanja so priznana v predpisih, vlada pa to pravico spoštuje. Zakon prepoveduje diskriminacijo sindikatov ITUC pa poročal o kršitvah te pravice.

²⁹⁵Bundesheergewerkschaft ima sedež v istih pokrajinah kot GÖD, predsednik sindikata Bundesheergewerkschaft določene pokrajine pa je hkrati običajno tudi del vodstva pokrajinskega GÖD.

5.3.1. Industrijska razmerja

Kolektivna pogajanja na nacionalni medsektorski ravni potekajo vsaki dve leti in sklenejo nacionalni medsektorski sporazum, ki predstavlja okvir za pogajanja o kolektivnih pogodbah tako na metpanožni kot na sektorski ravni. Plača in delovni čas sta zajeta v sektorskih in medpanožnih kolektivnih pogodbah. Večina kolektivnih pogodb se razširi na vse delodajalce in zaposlene. Kolektivne pogodbe se sklepajo tudi med sindikatom in delodajalcem na ravni družbe. Socialni partnerji so prav tako vključeni v svet za socialno varnost. Obvezna obnarava kolektivne pogodbe se lahko podaljša s kraljevim dekretom. Največje sindikalne federacije Belgiji so (1) Konfederacija krščanskih sindikatov (*Confederation of Christian Trade Unions Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond, CSC/ACV*) z 1,7 miliona članov, (2) Belgijska generalna federacija dela (*Belgian General Federation of Labour Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, FGTB/ABVV*) z 1,4 miliona članov ter (3) Federacija liberalnih sindikatov Belgije (*Federation of Liberal Trade Unions of Belgium Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, CGSLB/ACLVB*) s 300.000 člani. Stavka je v Belgiji dovoljena za vse delavce razen pripadnikov vojaške organizacije. Delavci lahko v primeru kršitev poiščejo svoje pravice pred delovnim sodiščem, ali pa prijavijo kršitve pristojnemu inšpektoratu (Perin 2012).

5.3.2. Vojaška organizacija

Leta 1975 so se predpisi o vojaški disciplini pod pritiskom združenj nabornikov temeljito spremenili. Med številnimi spremembami v predpisih je tudi legalizacija vojaškega sindikalizma (1975), ki je bil v belgijski vojski kot oblika zastopanja toleriran že od leta 1920. Po koncu hladne vojne je Belgija po vzoru vseh zahodnoevropskih držav pričela s temeljitim prestrukturiranjem svojih obrambnih sil. Prehod na profesionalno popolnjevanje vojaške organizacije, zmanjševanje oborožitve težke oborožitve in števila pripadnikov za 50%, vrnitev belgijske vojske iz Nemčije, je pomenil velik izziv za državo in za ponovno legitimiranje oboroženih sil. Ambicija belgijske vlade je bila zmanjšati, bolje opremiti in narediti učinkovitejšo vojaško organizacijo. Leta 2001 je obrambni minister s sindikati podpisal dogovor (prenovljen leta 2004) o kadrovske politiki v obrambnem resorju, ki je obravnaval temelje kadrovskega menedžmenta v belgijskem obrambnem resorju. Ena značilnosti vojaške službe v Belgiji je tudi, da so belgijski pripadniki vojaške organizacije v sistemu javnih

uslužbencev, kar pomeni, da so vojaki uvrščeni v plačne razrede v istem rangju, kot primerljivi uslužbenci v javnem sektorju (Manigart, Resteigne in Sabbe 2006, 153).

5.3.3. Vojaški sindikalizem

Ko govorimo o zastopanju interesov v Belgijskem obrambnem resorju, moramo upoštevati, da belgijska zakonodaja loči med reprezentativnimi in nereprezentativnimi sindikati. Reprezentativni sindikati imajo več pristojnosti kot nereprezentativni in lahko sodelujejo v kolektivnih pogajanjih. Javne uslužbence zastopajo tri reprezentativne sindikalne centrale (1) Splošna konfederacija javnih služb (*General Confederation of Public Services CGSP/ACOD*), (2) Krščanska konfederacija javnih služb (*Christian Confederation of Public Services CCSP/CCOD*) ter (3) Liberalna svobodna unija javnih služb (*Liberal Free Union of the Civil Services SLFP/NSOA*). Za področje vojske je reprezentativna še Generalna konfederacija vojaškega osebja (*General Confederation for Military Personnel CGPM/ACMP*). Sindikaliziranost vojaškega osebja je manjša kot v civilnem sektorju (okrog 35%, za kar Manigart (2006, 159) podaja naslednje razloge: (1) Vojaški sindikati so v belgijski vojski precej novi, (2) V začetnem obdobju je bilo precej groženj članom vojaških sindikatov, (3) Za vojaške sindikate veljajo drugačni predpisi kot za sindikate v javnem sektorju. V primerjavi s svojimi kolegi v javnem sektorju so namreč v veljavi za sindikalna dogovarjanja in vse oblike socialnega dialoga v vojski veliko strožji predpisi kot v vseh ostalih sektorjih (ni pravice do stavke ali drugih oblik sindikalnega pritiska, omejene možnosti kolektivnih pogajanj). Za sindikate na obrambnem področju v Belgiji velja, da so nekonfliktni in v socialnem dialogu za dosego dogovorov raje uporabljajo mediacijo kot oblike sindikalnega pritiska (Manigart 2006, 162).

Prve sledi o možnostih kolektivnih zahtev po spremembah v belgijski vojski najdemo v zapisih časopisa »*The Sentinel*²⁹⁶«, ko je kmalu po prvi svetovni vojni prišlo do nesoglasij zaradi razrednih razlik med častniki in podčastniki. Tako je že leta 1920 nastala prvo združenje podčastnikov v belgijski vojski, ki si je prizadevalo za zmanjšanje razlik med častniki in podčastniki. Po drugi svetovni vojni je vojaški poklic počasi izgubljal privilegije tudi v belgijski vojski, kar je vodilo k občutku relativnega prikrajšanja tudi med častniki belgijske vojske (Manigart 2006, 154). Posledično občutku prikrajšanja so belgijski častniki leta 1961 ustanovili združenje, ki je bilo oblikovano s ciljem zaščite delovnih interesov svojih članov. Korak v smeri priznavanja vojaškega sindikalizma v belgijski vojski je bil s strani

²⁹⁶ vir: <http://www.acmp-cgpm.be/a-propos-de-lacmp-cgpm/geschiedenis-fr-fr/>

obrambnega ministra imenovan skupni posvetovalni odbor, v katerem so sodelovali predstavniki ministrstva za obrambo in predstavniki združenj v belgijski vojski (Manigart 2006, 155). Pobuda za legalizacijo vojaškega sindikalizma v belgijski vojski je prišla iz vrst socialistične stranke²⁹⁷, kot predlog za razrešitev naborniške krize. Posledično so bili ustanovljeni trije vojaški sindikati, ki so se pozneje združili v eno sindikalno centralo *Centrale Generale des Syndicats Militaires* (1978).

V Belgiji so bili tretji leta 1972 ustanovljeni trije vojaški sindikati: Sindikat Belgijskih častnikov (*Syndicat Belge des Officiers* (SBO)), nacionalni sindikat podčastnikov (*Syndicat National des Sous-officiers* (SNS)) ter Nacionalni vojaški sindikat (*Syndicat National des Militaires* SNM) (G. Harries-Jenkins v Taylor, Arango in Lockwood 1977, 27), leta 1978 združeni v sindikalno centralo *Centrale Generale des Syndicats Militaires*.

V raziskavi iz leta 1980, ki jo je opravila AOSA (*Association des Officiers en Service Actif*) so bila analizirana tudi pričakovanja članov glede prioritete delovanja njihovih sindikatov. Prioritete sindikalnega delovanja so bile v očeh članov sindikatov po vrsti naslednje: (1) zaščita materialnih in profesionalnih interesov svojih članov, (2) promocija pozitivne podobe vojaške organizacije in vojaškega poklica v javnosti, (3) obveščanje in sodelovanje pri odpravi težav z vodstvom vojske, (4) zaščita interesov upokojenih pripadnikov in pripadnikov reintegriranih v civilno družbo, (5) sodelovanje z vojaško organizacijo po socialnih in kulturnih vsebinah.

5.3.3.1. Sindikalna centrala *Générale du Personnel Militaire*

Sindikalna centrala *Générale du Personnel Militaire* je bila ustanovljena leta 1978 in od leta 1992 deluje pod sedanjim imenom (CGPM). CGPM je reprezentativni sindikat s približno 7000 člani (Vir: EUROMIL) in sodeluje v pogajanjih in usklajevanjih na vseh ravneh kot verodostojen socialni partner. Svoje člane zastopa v pogajanjih pri kolektivnih in individualnih interesih pri opravljanju vojaškega poklica. Sindikat deluje neodvisno in apolitično. Centrala si prizadeva za boljše delovne pogoje svojih članov in pri tem upošteva specifične vojaškega poklica. Prednost v pogajanjih daje socialnemu dialogu, za doseganje zakonitih zahtev pa ne izključuje uporabo oblik sindikalnega pritiska. Izraža mednarodno solidarnost v sodelovanju z vojaškimi sindikati drugih držav ter ohranja dobre odnose s primerljivimi sindikati v javnem sektorju. Sindikat želi za doseganje poslanstva spoštovati raznolikost znotraj vojaške organizacije, znotraj organizacije sodelovati v duhu solidarnosti, z

²⁹⁷ Pobuda ni prišla iz vojaških vrst temveč iz političnih

odprtim odnosom brez predsodkov sprejemati odgovornost, biti razpoložljiv za svoje člane ter krepiti zaupanje in pripadnost. Sindikat zelo izpostavlja svojo politično, ideološko, versko in tudi jezikovno²⁹⁸ neodvisnost (statut CGPM, 1. člen). V sindikat CGPM se lahko včlanijo pripadniki vseh rodov in bivši pripadniki belgijske vojske.

Sindikat kaže stopnjo notranje demokratizacije. Sindikat za svoje člane organizira tudi brezplačno pravno pomoč. Sindikat svojim članom nudi tudi določene ugodnosti in darila (ob rojstvu otroka, za rojstni dan). Svoje člane obvešča preko spletne strani ter sindikalnega mesečnika *La Sentinelle*.

Sindikat je, zaradi permanentne politike vlade zmanjševanja individualnih in kolektivnih socialnih pravic vojakom, sprejel vrsto zahtev in jih naslovil na vlado in vojsko. Sindikat za svoje člane zahteva določena jamstva za socialno varnost, usmerja pozornost v zahtevnost opravljanja vojaškega poklica v multinacionalnem okolju, zahteva pojasnila glede dolžnosti in odgovornosti na posameznih delovnih mestih, zahteva priznavanje izobraževanj in usposabljanj, ki so jih člani opravili v okviru službovanja v vojaški organizaciji, predlaga uvedbo štiridnevnega delovnega tedna, zahteva upoštevanje socialnih okoliščin pri službovanju v vojski, za uvrščanje v plačne razreda zahteva upoštevanje specifik vojaške službe. Ob tem je sindikat postavil celi niz zahtev iz naslova nadomestil, odškodnin, bonitet ter delovnega časa, dopustov, vojaških sodišč, discipline, predpisov²⁹⁹, zdravstvene oskrbe³⁰⁰ ter priznavanje statusa veteranov na delu v MOM. Za mednarodne operacije in misije sindikat zahteva daljše pripravljalno obdobje, več pozornosti tujim jezikom in mednarodnemu pravu, implementacijo priporočil za pripravo na misijo delovanje na misiji in prilagajanje na matično delovno okolje po misiji, ki jih je EUROMIL izdal leta 2007³⁰¹. Zaradi nakopičene kolektivne in individualne problematike v zvezi z delovnimi razmerji in spoštovanjem človekovih pravic, zahteva sindikat ustanovitev neodvisne službe za mediacijo, ki bo delovala izven linije vodenja in poveljevanja.

V zvezi z delovanjem znotraj vojaške organizacije sindikat zahteva izenačenje pravic s pravicami primerljivih sindikatov v javnem sektorju. Sindikalni zaupniki, zaradi svojega sindikalnega delovanja, ne smejo biti prikrajšani pri graditvi kariere v vojaški organizaciji. Sindikat zahteva razvoj koncepta »dobrega počutja v službi³⁰²« v belgijskih oboroženih silah. Sindikat je včlanjen tudi v EUROMIL.

²⁹⁸ Sindikat ima v odborih tudi frankofonsko in nizozemsko govoreče predstavnike.

²⁹⁹ Zahteva posodobitev predpisov glede disciplinskih ukrepov in uskladitev s poklicno vojsko, odpravo omejitev glede uživanja političnih pravic, odpravi omejitve glede stavke, ukinitve vojaškega sodišča.

³⁰⁰ Zagotovitev zdravstvene oskrbe na mednarodnih operacijah in misijah

³⁰¹ *Challenges Of European Soldiers In The Field The Human Factor In Modern Military Missions*, EUROMIL, 2007

³⁰² »*Bien-être au travail*«

5.3.3.2. *Vrij Syndicaat Voor Het Openbaar Ambt*

Drugi sindikat, ki deluje v belgijski vojski je *VSOA DEFENSIE (Vrij Syndicaat Voor Het Openbaar Ambt)*, Skupina za obrambo, ki združuje tako vojake, kot tudi delavce ministrstva za obrambo. Sindikat je bil ustanovljen leta 1972 kot sindikat javnih služb, ki se ji je leta 1973 priključil sindikat vojakov *Syndic*. Sindikat VSOA je sicer povezan 12 skupinami sindikatov poklicev javnega sektorja. Sindikat zastopa interese vojakov in civilistov, upokojencev in njihovih družin na kolektivni in individualni ravni. Sindikat je največji na obrambnem področju, šteje okrog 10000 članov (vir: spletna stran sindikata). Organiziran je teritorialno in ne vsebinsko. Interese svojih članov identificira preko forumov in pisnih prispevkov. Je politično nevtralen in finančno avtonomen sindikat, ki temelji na načelih socialno liberalne politike svobode, solidarnosti, strpnosti in pravičnosti. Sindikat je usmerjen ciljno racionalno in si prizadeva za: (1) izboljšanje materialnega stanja svojih članov, (2) izboljšanje poklicnih pogojev svojih članov, (3) skrbi za zaščito pravic svojih članov, (4) organizira usposabljanja za svoje člane (5) skrbi za dobro počutje svojih članov. V okviru kolektivnih interesov sindikat VSOA sodeluje pri posvetovanjih in pogajanjih z ministrom za obrambo ter v posvetovalnih odborih³⁰³. V okviru individualnega zagovorništva sindikat svojim članom daje nasvete, povezane s spori z delodajalcem glede pogojev dela in disciplinskih ukrepov. Sindikat sicer nudi svojim članom zraven kolektivnih pogajanj in individualnih zastopanj še številne druge ugodnosti. Prednost sindikata je avtonomnost glede vojske ali ministrstva za obrambo, šibkost pa je slab stik z bazo in slabo poznavanje problematike. V okviru kolektivnih pogajanj se VSOA vključuje v liberalno levosredinsko sindikalno centralo ACLVB.

Belgija sodi med države z dobro strukturiranim socialnim dialogom³⁰⁴ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.4. REPUBLIKA BOLGARIJA

Republika Bolgarija je parlamentarna demokracija z enodomnim parlamentom. Vojska je podrejena civilnim oblastem po vzorcih zahodnih demokracij. Problematika človekovih pravic se nanaša na druga področja in ni poročanja o preprečevanju sindikalne svobode. Nacionalna zakonodaja zagotavlja svobodo združevanja, zbiranja in sindikalnega

³⁰³ Obravnavana tematika na posvetovalnih odborih so kadrovske predpisi, sistemi nagrajevanja, napredovanje v vojski, disciplinski predpisi, stanovanjska politika, varnostni predpisi, celostna oskrba pripadnikov vojske.

³⁰⁴ Podatek EUROMIL.

organiziranja, kar se večinoma tudi spoštuje v praksi³⁰⁵. Nacionalna zakonodaja dovoljuje, da sindikati izvajajo svoje aktivnosti brez vmešavanja vlade. Nacionalna zakonodaja zagotavlja tudi pravico do stavke, vendar je stavka za ključne službe v javnem sektorju, med njimi tudi vojsko in policijo, prepovedana. Čeprav je stavka v vojski in policiji prepovedana, pa je v marcu 2009 približno 3000 vojakov protestiralo proti slabim delovnim pogojem in nizkim plačam in napovedanim vladnim protikriznim ukrepom. Nacionalna zakonodaja predpisuje strukturo in način kolektivnih pogajanj. Sindikati se pritožujejo, da se kolektivni dogovori ne spoštujejo.

5.4.1. Industrijska razmerja

Vstop Bolgarije v EU je zelo pripomogel k spremembam delovnopravne zakonodaje, vzpostavitvi bipartitnih in tripartitnih partnerskih teles in vzpostavitvi socialnega dialoga³⁰⁶. Med gospodarskimi in družbenimi cilji obstajajo globoka nasprotja v bolgarski politiki³⁰⁷, kar bistveno otežuje in omejuje tripartitno in bipartitno dogovarjanje. Glavnih reprezentativnih akterjev socialnega dialoga je v Bolgariji osem, šest združenj delodajalcev in dve sindikalni centrali. Največja sindikalna centrala je Konfederacija neodvisnih sindikatov Bolgarije (*Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria* CITUB) z okrog 275.000 člani in Konfederacija delavcev Podkrepa (*Confederation of Labour Podkrepa* CL) z 89.000 člani. Sindikalna kriza in trend upadanja članstva je bil največji med 2003 (26,8% pokritost) in 2007 (17,6% pokritost), v do leta 2011 pa je spet porasel na 21,1%. Kolektivno pogajanje poteka na treh ravneh: nacionalni, sektorski in podjetniški. Trend kolektivnih pogajanj gre v smeri centralizacije, glavna kolektivna pogodba zajema vedno več vsebin, kar pomeni manj prostora za pogajanja na sektorski in podjetniški ravni. S kolektivnimi pogodbami je pokritih približno 30% vseh zaposlenih v Bolgariji (Tomev, Daskalova in Mihaylova 2010).

5.4.2. Vojaška organizacija

Bolgarska vojska je bila ustanovljena leta 1878. Zgodovino Bolgarije je bila zaznamovana z mejnimi spori in etničnimi spopadi zaradi nacionalizma in geostrateškega položaja. Zgodovina in tradicija so osrednjega pomena za legitimacijo bolgarske vojske. V času hladne vojne je bila Bolgarija ena redkih držav, ki ni imela nameščenih stalnih sil Varšavskega pakta.

³⁰⁵ Poročilo ECHR.

³⁰⁶ Gre za implementacijo evropske zakonodaje, ki je prispevala k socialni reformi v Bolgariji, večji vlogi sindikatov, tristranskemu dogovarjanju in strožjim zagroženim kaznim za kršitelje delovnopravne zakonodaje.

³⁰⁷ V letu 2010 in 2011 so bili, v nasprotju s socialnim sporazumom zamrznjeni vsi socialni prihodki, na enostranski ukrep vlade pa so sindikati odgovorili s stavkami in protesti.

Vojska, ki je imela do padca komunizma osrednjo vlogo v družbi, je še vedno vplivna v funkciji varuha nacionalne suverenosti in nosilca družbenih vrednot. Legitimnost vojske potrjujejo uspešna pristopna pogajanja in sodelovanje v zavezništvu, sodelovanje pri odpravi posledic naravnih nesreč v domovini ter sodelovanje na številnih mednarodnih operacijah in misijah v tujini³⁰⁸. Bolgarija je v vojski z letom 2006 ukinila naborniški sistem popolnjevanja in prešla na profesionalne oborožene sile. Poklic vojaka je uvrščen med poklice javnega sektorja, vlada pa jim je pri soočanju s svetovno gospodarsko krizo, znižala že tako nizke plače. Sindikat je bil v vojski legaliziran v letu 2002, v letu 2009 je bilo z novim Zakonom o obrambi in oboroženih silah Republike Bolgarije³⁰⁹ za vojake prepovedano sodelovanje v sindikalnih aktivnostih ali organiziranje stavke.

5.4.3. Vojaška združenja

V Bolgariji deluje eno vojaško združenje, ki pa ga določeni viri uvrščajo tudi med sindikate. Kot združenje ga opredeljuje predvsem finančna odvisnost od vojaške organizacije in opis na spletni strani ministrstva. Združenje *Legia Rakovski* želi poenotiti bolgarske vojake znotraj ene organizacije in od svojega osnovanja v letu 2002 zasleduje cilje varovanje poklicnih interesov svojih članov. Bori se tudi za ustrezen položaj vojaškega poklica v družbi in skrbi za večjo konvergentnost vojske z družbo. Na ravni ministrstva za obrambo se pogaja za izboljšanje socialnih in delovnih pogojev svojih članov, zdravstvenega varstva, stanovanjske politike ter upokojitev³¹⁰. *Legija Rakovski* je v oktobru leta 2012 organizirala zelo odmeven protest³¹¹ proti nameri bolgarske vlade glede zmanjševanja plač vojakom ter pogojev za upokojitev. Združenje *Legia Rakovski* je bilo v začetku leta 2013 vmešano tudi v politična obračunavanja v medijih med levosredinskimi in desničarskimi strankami v Bolgariji³¹², kar ga uvršča med združenja z določenimi političnimi in ideološkimi usmeritvami in ni politično nevtrarno³¹³.

5.5. REPUBLIKA ČEŠKA

³⁰⁸ Bolgarska vojska je sodelovala ali sodeluje pri 19 MOM širom po svetu (UNMIL, UNMEE, UNTAC, UNIFIL, UNMIK, ATALANTA, KFOR, ACTIVE ENDEAVOUR, NTM-I, ISAF, EUMM, CONCORDIA, IFOR, SFOR).

³⁰⁹ *Law On Defence And Armed Forces Of The Republic Of Bulgaria*, V veljavo stopil 12. 05. 2009.

³¹⁰ Ivan Milov, Roundtable on Military Unions and Associations 2006.

³¹¹ Bolgarska vlada je proteste želela preprečiti z grožnjo o odpščanju portestnikov, a se je kljub temu na protestih zbralo okrog 700 pripadnikov bolgarske vojske. EUROMIL je s pismom podpore izrazil solidarnost bolgarskemu vojaškemu sindikatu (Vir EUROMIL).

³¹² Združenje je bilo obtoženo, da je podpisalo prevolilno koalicijsko pogodbo s levosredinsko socialistično stranko BSP. Podpisal pa naj bi sporazum, ki združuje družbene vrednote in poklicne vrednote bolgarskih vojakov skladno s konceptom 'državljan v uniformi'.

³¹³ Vir: Blitz 11.4.2013.

Republika Češka je večstrankarska parlamentarna demokracija z dvodomnim parlamentom. V oktobru 2009 je vlada odpravila protikorupcijske enote vojaške policije in prerazporedila pristojnosti v druge vladne urade. Sindikalna pravica je lahko v imenu javne varnosti in obrambe države v Republiki Češki omejena. V Republiki Češki velja splošna pravica do organiziranja stavke, za pripadnike vojaške organizacije je stavka prepovedana. Zakon dovoljuje kolektivna pogajanja, obseg kolektivnih pogajanj je manjši za javne uslužbence, ker so njihove plače določene z drugimi predpisi, ki ne sodijo v okvir kolektivnih dogovarjanj. Skladno z zakonodajo so sindikati edini zakoniti zastopniki delavcev. V Republiki Češki zakon prepoveduje sindikalno diskriminacijo, vendar ne zagotavlja dovolj protiukrepov, zato so v podjetjih zabeležene pogoste kršitve pravice uživanja sindikalne svobode. Za pripadnike vojaške organizacije je sindikalizem prepovedan.

5.5.1. Industrijska demokracija

Ena posledic češkega vstopa v EU je tudi drugačen pristop k socialnemu dialogu in opazna nota zahodnoevropskega v tem procesu. Sindikaliziranih je približno 22% vseh zaposlenih. Največja sindikalna konfederacija je ČMKOS (*Českomoravská konfederace odborových svazů*) s 520.000 člani, sledi ji Združenje neodvisnih sindikatov (*Asociace samostatných odborů*, ASO) z okrog 210.000 članov, tretja največja je konfederacija umetnosti in kulture (*Konfederace umění a kultury*, KUK) z 420.000 člani. Sindikati so sindikalno krizo poskušali reševati z združevanjem. Najpomembnejša združitev je bila Sindikat enegetikov (*Odborovy svaz energetiku*, OSE) in Sindikat kemične industrije (*Odborovy svaz chemie*, OS Chemie). Pri kolektivnih pogajanjih češka zakonodaja razlikuje med kolektivnimi pogodbami na podjetniški in kolektivnimi pogodbami na sektorski ravni. Najbolj razširjena raven v Češki republiki je podjetniška raven. Postopek razširitve kolektivnih pogodb je možen, s kolektivnimi pogodbami je pokritih 26% delavcev. Stavka je v Češki republiki dovoljena celotnemu civilnemu sektorju, prepovedana pa je za vso osebje, ki dela na obrambnem področju (Pojer, 2013).

5.5.2. Vojaška organizacija

Češka vojska nima posebno uspešnih zgodovinskih poglavij, s katerimi bi si lahko zagotavljala zgodovinski ugled v družbi. Nemška in sovjetska intervencija sta epizodi, ki še vedno v družbi ustvarjata podobo, da češka vojska ni sposobna sama obraniti države. V času hladne vojne in vojaškega konzervativizma ter sodelovanja z Moskvo češka vojska ni doprinesla k družbeni legitimaciji. Leta 1989 je poveljniška struktura v vojski izkazala

pripravljenost, da bo zatrla demonstracije in podprla obstoječ družbeni red, kar je ustvarilo še večji skepticizem do nacionalne vojske. V aktualnih postmodernih razmerah se je tudi češka vojska soočila z racionalizacijo in transformacijo in izgradila manjše in fleksibilnejše oborožene sile. Danes kot, polnopravna članica NATA, češka vojska sodeluje v multinacionalnih nalogah in počasi pridobiva na ugledu v družbi (Boëne, Von Bredov, Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 310).

5.5.3. Sindikati in združenja

V Republiki Češki deluje združenje *Svaz Vojáku z Povoláni Armády České Republiky*, ki je bilo ustanovljeno leta 1991. Združenje je neodvisno od vojaške organizacije, registrirano je kot pravna oseba zunaj vojske, člani pa lahko postanejo aktivne vojaške osebe, rezervisti, vojaški upokojenci, civilni uslužbenci v vojski ter vdove vojakov. V preteklosti je družjenje izvajalo določene sindikalne aktivnosti, a je bilo opozorjeno, da presega zakonske okvire (Vir: spletna stran združenja). Ena od pomembnejših dejavnosti združenja je, da lahko predlaga spremembe zakonov in drugih predpisov, ki se nanašajo na ekonomske in delovne pogoje vojaškega osebja. V statutu ima združenje zapisano, da lahko sodeluje z drugimi in sindikati združenji v tujini, aktivnosti sodelovanja s sindikati in združenji drugih držav pa tudi izvaja. Na horizontalni ravni sodeluje z nemškim združenjem *Deutscher Bundeswehr Verband*, s poljskim *Konwent Dziekanów Korpus Oficerów Wojsko Polskiego*, madžarskim sindikatom *Honvédszakszervezet*, slovaškim združenjem *Zväz Vojakov Slovenskej Republiky*.

5.5.3.1. Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády

Sindikát civilnih uslužbencev v češki vojski *Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády* je bil ustanovljen leta 1991 in združuje civilne osebe v češki vojski in ministrstvu za obrambo. Je politično nevtralen in finančno avtonomen sindikat. Poslanstvo sindikata je zastopanje individualnih in kolektivnih interesov članstva, povezanih s pogoji dela, ekonomskimi pogoji ter socialno varnostjo. Sindikat pripravlja za krovno organizacijo strokovno vsebinsko podlago predlogov vsebine kolektivnih pogodb. Člani sindikata so lahko vsi delavci ministrstva za obrambo in civilne osebe v vojski. Med pomembnejše aktivnosti sindikata pa spadajo še: sooblikovanje predpisov glede plačne politike, spodbujanje socialnega programa za svoje člane ter spodbujanje primerne rasti plač. Organiziran je teritorialno po izpostavah vojske in ministrstva, kjer je zaposlenih dovolj civilnih oseb. V svojem programu za člane nudi tudi svetovanje v zvezi z delovnim procesom, pravno pomoč in zastopanje na sodiščih in v disciplinskih postopkih ter usposabljanje in izobraževanje

svojih članov. Pri kolektivnih pogajanjih se vključuje v Češko Moravsko konfederacijo sindikatov (ČMKOS).

5.6. REPUBLIKA CIPER

Od leta 1974 je južni del Cipra pod nadzorom vlade Republike Ciper, medtem ko je severni del Cipra pod upravljanjem ciprskih Turkov, ki so razglasili Turško republiko Severni Ciper, slednje razen Turčije ne priznava nobena država. Severni in južni del otoka ločuje zelena linija, ki je pod nadzorom ZN na Cipru (UNFICYP). Evropsko sodišče za človekove pravice ne poroča o kršitvah sindikalne svobode, ki se nanašajo na Republiko Ciper. Nacionalna garda Republike Ciper je podprta s kontingentom grških vojaških sil (*Elliniki Dhinami Kyprou*). Sindikalna svoboda, pravica do stavje in kolektivna pogajanja so predvidena z zakonodajo. Zakonodaja dovoljuje, da lahko sindikati izvajajo svoje aktivnosti brez vmešavanja vlade. Vsi delavci se lahko brez predhodne odobritve pridružujejo sindikatom. Diskriminacija sindikatov in njihovih članov je nezakonita, vendar sindikati poročajo, da so v primeru kršitev kazni za storilce premajhne. Sindikalne svobode in pravice do stavke in kolektivnih pogajanj ne uživajo pripadniki vojaške organizacije.

5.6.1. Industrijska razmerja

Aktualni sistem industrijskih odnosov temelji na načelih prostovoljnosti in tristranskega sodelovanja, ki se je začel razvijati po osamosvojitvi Cipra leta 1960. Na isti podlagi so temeljijo kolektivna pogajanja, ki imajo pomembno vlogo v dialogu med delavci in delodajalci, državna intervencija pa je zlasti pri oblikovanju pogojev za delo in zaposlitev omejena na minimum. Vendar pa obstajajo izjeme, kot so oblikovanje minimalnih standardiziranih pogojev za delo in zaposlitev, minimalnih plač in delovnega časa, ki so še vedno v domeni države.

Z uveljavljanjem pravnega reda EU se je jedro delovnopravne zakonodaje obrnilo nekoliko v korist delavcev (obveščanje in posvetovanje skladno z Evropsko direktivo 2009/38/EC). V prenovi je tudi zakonodaja o modernizaciji industrijskih odnosov, ki krepi pravico do kolektivnih pogajanj na podjetniški ravni.

Sindikalna gostota je na Cipru okrog 50%, vsi sindikati pa so brodili čez sindikalno krizo, sindikalizirnost pa se je od leta 1990 (76%) zelo zmanjšala. Trend zmanjševanja je pripisati tudi zmanjšanju tradicionalno sindikaliziranih sektorjev in sorazmerno povečevanje sektorjev brez sindikatov.

Na Cipru je uveljavljen sindikalni pluralizem, kot tudi močna ideološka povezanost sindikatov z nekaterimi političnimi strankami. Največji sindikalni federaciji na Cipru sta Vseciprska organizacija dela (PEO - *Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία Π.Ε.Ο*) z 83.000 člani in Ciperska konfederacija delavcev (SEK - *ΣΕΚ Συννομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου*) s 70.000 člani. Kolektivna pogajanja so decentralizirana, zato na nacionalni ravni na Cipru ne obstajajo. Največje število pogodb je sklenjeno na ravni podjetij, niso pa zanemarljiva niti pogajanja na sektorski ravni. Povezave med obema ravnema pogajanj so precej šibke. Rezultat pogajanj na panožni ravni namreč še ni podlaga za določitev plač na podjetniški ravni (Soumeli 2012).

5.6.2. Vojaška organizacija

Ustava iz leta 1960 je predvidela ustanovitev ciprske vojske s sestavo 60% Grkov in 40% Turkov. Takoj po razglasitvi republike je Ciper začel z ustanovitvijo vojske. Po regijskih nemirih (1963 in 1964) so Turki zapustili vojsko. V dveh fazah turške invazije (1974) se je ciprska vojska prvič izkazala pri izvajanju svojega poslanstva – obrambi neodvisnosti republike. Narodna garda je po vstopu Cipra v EU postala dobro usposobljena in opremljena vojska s tradicionalnimi vrednotami, ki ohranja naborniški sistem popolnjevanja, njeno poslanstvo pa je ostalo v okvirih obrambe nacionalne države.

5.6.3. Vojaška združenja

Ciper ima dve večji vojaški združenji, obe sta nastali na pobudo ministra za obrambo in vojaškega vodstva, da bi zadostila pozivu Sveta Evrope (2006) k ponovni proučitvi legalizacije neodvisnega predstavnika v vojaški organizaciji.

5.6.3.1. *Σύνδεσμος Αξιωματικών του Κυπριακού Στρατού*

Združenje častnikov ciprske vojske *Σύνδεσμος Αξιωματικών του Κυπριακού Στρατού* bilo uradno ustanovljeno v letu 2008 s soglasjem ministrstva za notranje zadeve in ministrstva za obrambo. Združenje je namenjeno predvsem celostni oskrbi članov in njihovih družin. V večini organizira družabna srečanja, konference in športne prireditve. Združenje ne podpira nikakršnih dejanj v zvezi s podporo, organizacijo ali vodenjem stavke, demonstracij ali drugih prekinitev dela s katerimkoli namenom ali razlogom (Statut 3.člen). Združenje ima okrog 60 članov in je od 2009 član EUROMIL.

5.6.3.2 *Συνδεσμος Υπαξιωματικων Κυπριακου Στρατου*

Združenje podčastnikov ciprske vojske *Συνδεσμος Υπαξιωματικών Κυπριακού Στρατού* je bilo ustanovljeno leta 2008 in šteje 1500 članov. Z letom 2010 se je pridružilo evropski zvezi vojaških združenj EUROMIL. Združenje je glede poslanstva nekakšen konglomerat med sindikatom in društvom, ki med svoje cilje postavlja izboljšanje delovnih, socialnih in ekonomskih pogojev v dogovarjanju z delodajalcem in spodbujanje vzajemnosti in solidarnosti, na drugi strani pa spodbuja vrednote vojaške organizacije, kohezivnost in predanost vojaški organizaciji. Za doseganje ciljev bo združenje poskusilo pridobiti dovoljenje ministra po liniji vodenja in poveljevanja. Pripombe v zvezi z delovnimi pogoji združenje posreduje načelniku generalštaba, ta pa jih posreduje ministru. Združenje ima skoraj identičen statut kot združenje častnikov in ne podpira organizacije stavke, demonstracij ali drugih prekinitev dela s katerikoli namenom ali razlogom (3. člen).

5.7. REPUBLIKA HRVAŠKA

Republika Hrvaška je ustavna demokracija z enodomnim parlamentom. Zabeležena sta dva primera omejevanja pravice delavcev do združevanja, do stavke in do kolektivnega pogajanja³¹⁴. Zakonodaja ščiti pravice delavcev do svobodnega združevanja, sindikalnega delovanja in včlanjevanja v sindikate po lastni izbiri, vendar zakon to pravico pripadnikom vojaške organizacije prepoveduje³¹⁵. Zakonodaja opredeljuje tudi pravico do stavke, vendar veljajo določene omejitve za posamezne službe. Delavci lahko stavkajo šele po izteku kolektivne pogodbe, ali v posebnih okoliščinah navedenih z pogodbo, ko so že opravili proces mediacije³¹⁶. Zakonodaja prepoveduje diskriminacijo sindikatov in članov sindikata in spodbuja kolektivna pogajanja.

5.7.1. Industrijska razmerja

Industrijska razmerja ureja zakonodaja, kolektivne pogodbe so pri delovnih razmerjih v republiki Hrvaški zelo pomembne. Država ima pomembno vlogo pri urejanju delovnih razmerij kot tudi pri določanju ekonomske in socialne politike. Pristopni proces in včlanjevanje v EU je sta vplivala na zakonodajne spremembe in sprejetje pravnega reda EU. Vzpostavljen je ustrezen institucionalni okvir, socialni partnerji so bolj pripravljeni za sodelovanje, posledično je v zadnjem obdobju tudi večja pokritost delavcev s kolektivnimi

³¹⁴ *Croatia 2012 Human Rights Report*.

³¹⁵ Zakon o službi v HV, 11.člen

³¹⁶ Delavci prav tako pri pogajanjih za novo pogodbo lahko stavkajo le po zaključenem postopku mediacije (ETUC, Croatia 2012 Human Rights Report).

pogodbami. Podrobneje pravice delodajalcev in delavcev opredeljuje zakonodaja (*Zakon o radu*), stopnja delavskih pravic je po zakonu zelo visoka, vendar v praksi prihaja do razhajanj, kar pa je posledica šibkih nadzorstvenih institucij. Sindikaliziranost delavcev je okrog 35%³¹⁷. Sindikalna scena je v republiki Hrvaški zelo fragmentirana, registriranih je kar okrog 550 sindikatov.

Pet največjih sindikalnih federacije pokriva 90% sindikaliziranih delavcev: (1) Zveza avtonomnih sindikatov Hrvaške (*Savez samostalnih sindikata Hrvatske* SSSH) s 165.000 člani, (2) Neodvisni hrvaški sindikati (*Nezavisni hrvatski sindikati* NHS s 114.000 člani, (3) Matica hrvaških sindikatov (*Matica hrvatskih sindikata*) z 80.000 člani, (4) Hrvaška zveza sindikatov (*Hrvatska udruga sindikata* HUS) z 42.000 člani in (5) Zveza delavskih sindikatov Hrvaške (*Udruga radničkih sindikata Hrvatske*, URSH), z 24.000 člani. Prevladujoča raven za določanje plač in delovnega časa je podjetniška, v javnem sektorju vključno s podjetji v državni lasti pa sektorska. Javni sektor ima 100% pokritost s kolektivnimi pogodbami, širši javni sektor (z državnimi podjetji) pokriva 70% delavcev s kolektivno pogodbo. V privatnem sektorju pa je pokritost okrog 45%. Kolektivne pogodbe med delavci in delodajalci so prostovoljni pravno zavezujoči instrumenti. Kolektivne pogodbe lahko skladno s predpisi tudi prenehajo, vendar vse pravice, ki iz njih izhajajo (materialne pravice, pogodba o zaposlitvi, plače) ostanejo nespremenjene do podpisa nove kolektivne pogodbe. Glavni mediator v industrijskih razmerjih je Urad za socialno partnerstvo (*Ured za socialno partnerstvo*) (Nestić 2012).

5.7.2. Vojaška organizacija

Civilno vojaška razmerja na Hrvaškem lahko razdelimo v tri obdobja: (1) 1991-1995, ko je Hrvaška vojska (HV) igrala pomembno vlogo pri oblikovanju neodvisne države, (2) v drugem obdobju (1995-2000) je bila HV zlita z dominantno politično stranko HDZ. V tretjem obdobju (po letu 2000) pa si Hrvaška začela prizadevati za vstop v NATO, ko je tudi vložila uradno kandidaturo. Pristopna pogajanja so se pričela s povabilom na vrhu v Pragi leta 2002. Da bi razumeli vse ovire pri stopu v NATO, je potrebno predstaviti nekatere zgodovinske dejavnike, ki so bistveno vplivali na formiranje vojaške organizacije: (1) ponovni pojav nacionalizma, (2) vpliv paravojaških skupin, (2) politizacija vojaške organizacije, (4) vpliv Domovinske vojne (Bellamy 2003, 95). Vojska je bila v letih po Domovinski vojni izrabljena predvsem kot podaljšana roka oblasti dominantne politične stranke HDZ in ni imela demokratičnega

³¹⁷ Bagić 2010 v Nestić 2012, 3 navaja, da je sindikaliziranost javnega sektorja (vključno s firmami v državni lasti) kar 70%, v privatnem sektorju pa le 17%.

nadzora. Tak vzorec organiziranja je močno oviral oblikovanje mehanizmov demokratičnega političnega nadzora, kot enega od pogojev za vstop v zavezništvo. Dominantno vlogo v poslanstvu HV so imele priprave na vojno, skladno s tem so potekala tudi izobraževanja in usposabljanja. V obdobju demokratizacije je vlada postavila nov strateški okvir, ki v ospredje pred zunanjo vojaško grožnjo postavlja terorizem, organiziran kriminal in masovne migracije. Posledično je prišlo tudi do prestrukturiranja in profesionalizacije oboroženih sil skladno z NATO standardi in zahtevami.

5.7.2. Združenja in sindikati

Sindikat je na Hrvaškem za pripadnike vojaške organizacije prepovedan. Na področju obrambe deluje Sindikat delavcev v vojski in državnih službah (*Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama*).

5.7.2.1. *Sindikatdjelatnika u vojsci i državnim službama*

Sindikatdjelatnika u vojsci i državnim službama je samostojna demokratična nestrankarska organizacija zaposlenih v ministrstvu za obrambo, oboroženih silah ter ostalih ustanovah, agencijah in podjetjih. Sindikat je neodvisen od delodajalcev, političnih institucij, političnih strank in drugih organizacij (Statut, 3. člen). Namen sindikata je: (1) kolektivno dogovarjanje, (2) boj za samostojno, demokratično, pravno in socialno državo, (3) boj za izboljšanje delovnih pogojev članov (4) usposabljanje članstva za sindikalno delovanje. Osnovna oblika delovanja sindikata je podružnica, predstavniki podružnice so voljeni s strani članov. Najmanjša podružnica mora imeti vsaj 30 članov. Na teritorialni ravni je sindikat organiziran po okrajih, za uresničevanje kolektivnih interesov pa se vključuje v sindikalno federacijo Hrvaška zveza sindikatov (*Hrvatska udruga sindikata HUS*).

5.8. KRALJEVINA DANSKA

Danska je ustavna monarhija z enodomnim parlamentom. V EU se je vključila leta 1973. Na Evropskem sodišču za človekove pravice je bila v vsej zgodovini obravnavana le ena tožba zaradi kršitve sindikalne svobode (vir: statistika Evropskega sodišča za človekove pravice). Danska ustava dopušča široko sindikalno svobodo³¹⁸ tudi za pripadnike vojaške organizacije in policije, kar se izvaja tudi v praksi. Pravica do kolektivnih dogovarjanj je opredeljena v

³¹⁸ Danska ustava iz leta 1953 (78. člen) sicer ne konkretizira sindikalne svobode, navaja pa popolno svobodo združevanja.

zakonih in se dosledno tudi spoštuje. Zakon ne predpisuje minimalne plače, slednja je predmet pogajanj med delodajalcem in sindikatom.

5.8.1. Industrijska razmerja

S svojo dolgoletno demokratično tradicijo je Danska kot ena prvih držav institucionalizirala sistem kolektivnih pogajanj (v »Septembrskem kompromisu«1899 je Danska vzpostavila glavne stebre tega sistema). Za tako imenovan »Danski model« je značilna visoka stopnja sindikaliziranosti, institucionalizacija industrijskih konfliktov in uveljavljanje vzorca sodelovanja in spodbujanja industrijskega miru in stabilnosti. Osnovna vprašanja na trgu dela kot so plače, delovni čas, delovni pogoji ter pravica do stavke, urejajo neposredni dogovori med delavcem in delodajalcem. Osnovna raven kolektivnih dogovarjanj na Danskem je sektorska. Na Danskem je krovni sindikalizem razdeljen v tri veje. Največja sindikalna centrala je *Landsorganisationen i Danmark* (LO) s približno 1,4 milijona članov. LO združuje delavce vseh panog zasebnega in javnega sektorja. Druga največja sindikalna centrala je *Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd* (FTF), ki je predstavnik 360.000 članom. Vanj se vključujejo predvsem medicinske sestre, učitelji, policija ter delavci javnega sektorja. Tretja največja sindikalna organizacija na Danskem je *Akademikernes Centralorganisation* (AC), ki v osmih zvezah predstavlja 162.000 diplomantov zasebnega in javnega sektorja (Danski pravniki in ekonomisti, Dansko združenje magistrstov, Skupno predstavništvo »šest³¹⁹«, Skupno predstavništvo »DE5³²⁰«, Sindikat novinarjev, Sindikat srednješolskih učiteljev, Sindikat zdravnikov, Združenje vojakov in pogodbenih uslužbencev³²¹). Centrali FIF in AC ohranjata politično dokaj nevtraln držo, centrala LO pa se deklarira kot delavsko gibanje (Sørensen 2006, 205) in tradicionalno podpira bolj levo usmerjene stranke. Vsi trije vojaški sindikati so povezani s sindikalnimi centralami, v LO je vključen sindikat *Hærens Korporal og konstabelforening* (HKKF). Sindikalni trend na Danskem je združevanje manjših sindikatov, med najbolj odmevne v zadnjem obdobju sodi združitev *Specialarbejderforbundet i Danmark* in *Kvindeligt Arbejderforbund*. Stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami je 100% v javnem in 73% v zasebnem sektorju. Kolektivna pogajanja se začnejo na nacionalni ravni, kjer največja sindikalna zveza LO z največjo dansko organizacijo delodajalcev DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*) uskladi osnovno pogodbo (*Hovedaftalen*) in sporazum o sodelovanju (*Samarbejdsaftalen*). Ta sporazuma

³¹⁹ Kiropraktiki, knjižničarji, psihologi, inženirji mlečne industrije, klinični dietetiki in zobozdravniki)

³²⁰ Arhitekti, javni zobozdravniki, veterinarji, agronomi in farmacevti)

³²¹ V tem združenju je tudi sindikat *Hovedorganisationen af Officerer i Danmark* – HOD

predstavljata okvir za pogajanja na sektorski ravni. Sektorski sporazum daje osnove za pogajanje o plačah na ravni podjetij, ki je dejansko določena na ravni podjetja. Ta odnos med centralno, nacionalno in lokalno ravni je imenovan tudi »centralizirana decentralizacija« (Jørgensen 2010, 7). Na Danskem je, v primerjavi z drugimi evropskimi državami, v zadnjem obdobju relativno malo stavk (leta 1998 je bila organizirana generalna stavka) in so kratkotrajnega značaja. Stavke so v javnem sektorju povprečno pogostejše, kot v privatnem (Jørgensen 2012).

5.8.2. Vojaška organizacija

Po koncu hladne vojne se je Danska znašla v novem varnostnem okolju brez pravih sovražnikov. Koncept kolektivne varnosti je Danski prinesel nove izzive v oblikovanju obrambnih struktur in s tem tudi vojske. Danska vojska je v tem obdobju po koncu hladne iskala svojo legitimacijo predvsem v mirovnih operacijah in misijah³²², bila pa je tudi podvržena preoblikovanju in transformaciji. Znotraj same vojske se je število civilnih delovnih mest zelo zmanjšalo, zmanjšalo pa se je tudi število delovnih mest v logističnih in kadrovskih enotah na račun povečanja števila vojakov v bojnih enotah (Sørensen 2006, 197-201).

5.8.3. Danski vojaški sindikalizem

V danski vojski prevladujejo trije vojaški sindikati, ki včlanjujejo večino vojaškega osebja. Posebnost danskega vojaškega sindikalizma je v tem, da si sindikati bazo članstva delijo glede na čin. Tako Sindikat častnikov (*Hovedorganisationen af Officerer i Danmark* – HOD) predstavlja vse častnike, vključno s kadeti na vojaških akademijah, in analogno z nekaterimi sindikati v civilnem sektorju (sindikati diplomantov), vključuje visoko izobražene pripadnike vojaške organizacije. Sindikat *Centralforeningen af Stampersoner* (CS) združuje podčastnike in vojake v mornarici in letalstvu. Sindikat *Hærens Korporal og konstabelforening* (HKKF) včlanjuje predvsem vojake danske kopenske vojske. Taka organiziranost sindikatov odpravlja celo vrsto organizacijskih in vsebinskih težav, ki jih sicer imajo drugače organizirani sindikati v drugih državah³²³. Vojaški sindikati imajo podoben položaj glede organiziranja in delovanja kot sindikati v civilnem sektorju, imajo tudi pravico do organiziranja stavke, vendar stavkajoči ne smejo biti v uniformah. Tako sindikati v civilnem sektorju, kot sindikati v

³²² Danska vojska je sodelovala na mirovnih operacijah in misijah na Balkanu, Afganistanu, Iraku, Lianonu, Liberiji, Siriji, Sierra Leone, Kongu, Sudanu, Vzhodnem Timorju in ima stalno na misijah več kot 1000 vojakov.

³²³ Sindikati na danskem so bolj vsebinsko usmerjeni, bolje poznajo problematiko, imajo ustrežnejšo politiko do vojaške organizacije, medsebojno ne tekmujejo za članstvo.

danski vojski so se na prelomu tisočletja srečevali z velikim upadanjem članstva (iz 80% je članstvo upadlo na 68%). Vsi trije sindikati na nekaterih stičnih področjih medsebojno tudi sodelujejo. Za področje sodelovanja vojakov na mednarodnih operacijah in misijah so sindikati v skupni izjavi sprejeli več sklepov: (1) predlaga se, da vojaška organizacija ustanovi centre v smislu celostne oskrbe, ki se bodo v času odsotnosti vojakov na misijah ukvarjali z njihovimi družinskimi člani, (2) sindikati predlagajo da se podaljša proces integracije v delovno in družbeno okolje po vrnitvi z misije (3) sindikati predlagajo skrajšanje misij na štiri mesece, kar vključuje tudi tri tedne dopusta, (4) sindikati želijo znanstvene raziskave posledic odsotnosti na misijah. Skupni cilj sindikatov je tudi, da njihovi člani ostanejo na službovanju v istem delu države in jih ne premeščajo brez njihovega soglasja, ker to predstavlja velik stres za njih in njihove družine. Danska je med državami, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog³²⁴ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.8.3.1. *Hovedorganisationen af Officerer*

Sindikát *Hovedorganisationen af Officerer i Danmark* – HOD je bil ustanovljen leta 1994 in ima klasično sindikalno organizacijo (predsednik, ki ga izbira na volitvah kongres; skupščina je formirana iz voljenih predstavnikov odborov, odbori so razporejeni teritorialno). Za poslovanje sindikata je odgovoren izvršni svet, ki je sestavljen iz voljenih predstavnikov rodov vojske. Sindikat je v letu 2011 sprejel dolgoročni delovni načrt v katerem je predvidel tudi način dogovorov z delodajalcem. Dogovori z delodajalcem potekajo glede konfliktnih vsebin potekajo v obliki pogajanja in mediacije v primerih, ko drugačna rešitev ni možna. HOD ne vlaga individualnih ali skupinskih tožb. HOD je politično neodvisen in finančno avtonomen, financira se s članarino. V svoje vrste vključuje okrog 3200 častnikov in okrog 450 visokih častnikov od čina podpolkovnik naprej. Svoje kolektivne zahteve v zvezi z rastjo plač in delovnimi pogoji HOD posreduje v dogovoru z ministrstvom za obrambo in ministrstvom za finance letno preko sindikalne centrale AC (*Perspektiv plan* HOD 2013). V nasprotju z drugima dvema sindikatoma, HOD nikoli javno ne kritizira odločitev delodajalca ali države, ki se nanašajo na vojaško organizacijo. Vodstvo sindikata je profesionalno. Cilj sindikata je skrbeti za poklicne interese svojih članov. Člani imajo pravico odpreti debato o odprtih vprašanjih na forumu. Za svoje člane sindikat organizira nivojske seminarje in usposabljanja (sindikalni član, lokalni vodja sindikalne skupine, vodje sindikata v rodovih).

³²⁴ Podatek EUROMIL

5.8.3.2. *Centralforeningen af Stampersonel*

Sindikati *Centralforeningen af Stampersonel* (CS) je največji med vsemi tremi sindikati v danski vojaški organizaciji. Poleg podčastnikov vključuje tudi civilne osebe in zunanje osebje danske vojske. Ustanovljen je bil leta 1967, članstvo se od leta 2004 povečuje³²⁵. Šteje približno 7500 članov in je politično nevtralen. Vodilo sindikata je visoko profesionalen pristop, prepoznavnost v medijskem prostoru, solidarnost in odgovornost do članov. Je največji med danskimi vojaškimi sindikati, s terenskim delom³²⁶ pa si prizadeva še povečati bazo in postati z več kot 50% vseh zaposlenih v vojski sindikat z največjo zastopniško legitimiteto. Sindikat je organiziran teritorialno in po odborih (55 strokovnih odborov za svetovanje zaposlenim). Svojim članom zraven zastopanja nudi še vrsto drugih uslug (različne oblike ugodnih zavarovanj, ugodna bančna posojila, upravlja nekaj počitniških kapacitet, nudi pravne usluge in pravno zastopanje na sodiščih in disciplinskih postopkih, nudi davčna svetovanja). Sindikat je finančno avtonomen, financira se s članarino. V vodstvu so trije profesionalno zaposleni (predsednik in dva podpredsednika). Za posamezna področja (delavske pravice, osebni dohodki, porodniške, upokojevanje, karierna pot, izobraževanje) ima sindikat še šest posebnih strokovnjakov svetovalcev. Sindikat je, kot prvi med danskimi vojaškimi sindikati, uvedel tudi forum za (tajno³²⁷) razkritje nezakonitih ravnanj na delovnem mestu. Sindikat ima tri strateške cilje: (1) podpora individualnih interesov svojih članov, (2) izboljšanje kolektivnih ekonomskih in delovnih pogojev, (3) vpliv na izboljšanje pogojev v zlobiranjem. CS je za lobiranje oblikoval tudi posebno skupino, ki se dvakrat letno srečuje s predstavniki parlamentarnih političnih strank (Sørensen 2006, 197-209). CS je član sindikalne centrale CO10 s 40.000 člani (*Centralorganisationen* CO10), v katero se vključuje zaradi izmenjave informacij in priprave na kolektivna pogajanja. V okviru kolektivnih pogajanj se sindikat vključuje v sindikalno centralo FTF, kjer je predsednik CS hkrati član izvršilnega odbora FTF. Na evropski ravni se CS povezuje z evropsko krovno organizacijo vojaških združenj EUROMIL.

5.8.3.3. *Hærens Korporal og konstabelforening*

³²⁵ 2004 je imel 6500, trenutno 7500 članov (Vir: <http://www.cs.dk/engelsk/>).

³²⁶ Predstavniki sindikata obiskujejo svoje člane tudi na misijah (Avganistan, Libanon).

³²⁷ Raziskava je pokazala, da kar 40% vseh zaposlenih ne želi prijaviti nezakonitosti, ker se bojijo izgubiti službo. Zato je sindikat uvedel tovrstno možnost prijave, prijavitelji do postopka na sodišču ostanejompopolnoma anonimni (Jasper K. Hansen, predsednik CS).

Sindikat *Hærens Korporal og konstabelforening* (HKKF) včlanjuje predvsem pripadnike danske vojske s činom vojak iz rodu kopenske vojske. Ustanovljen je bil leta 1959, leta 1967 se je združil s sindikatom CS, vendar sta se leta 1984 spet razdružila. Sindikat ima dva osnovna cilja: (1) izboljšanje individualnih ekonomskih in socialnih pogojev svojih članov, (2) skrbeti za permanentno usposabljanje in izobraževanje svojih članov (Sørensen 2006, 197-209). Sindikat se zaveda, da lahko le z izobraževanjem in usposabljanjem pripomore svojim članom k izboljšanju ekonomskih pogojev v okviru vojaške organizacije, zato spodbuja izobraževanje in organizira celo vrsto usposabljanj. Sindikat HKKF si je leta 1987 izboril avtonomen sporazum za pogajanja o plačah in delovnih pogojih, zato lahko z ministrstvom za obrambo po teh vsebinah sklepa določene dogovore³²⁸. Sindikat je poleg instrumentalnih ciljev (ekonomskih in delovnih pogojev svojih zaposlenih) usmerjen tudi v vrednostno racionalne cilje. Je tudi gibanje, in je že sodeloval v protestih, ki jih je organizirala sindikalna konfederacija LO. Sindikat si zelo prizadeva za izboljšanje ekonomskih in delovnih pogojev svojih članov na mednarodnih operacijah in misijah. Sindikat, ki je zelo opozicijsko nastrojen do delodajalca, se je pridružil tudi izvajanju anonimne ankete o stališčih vojakov glede vojaške organizacije kot delodajalca. Na horizontalni ravni sindikat tesno sodeluje s sindikatom CS, pri kolektivnih pogajanjih pa se povezuje s sindikalno konfederacijo LO. Na evropskem nivoju je sindikat HKKF član EUROMIL ter Evropsko federacijo javnih služb in servisov EPSU.

5.9. REPUBLIKA ESTONIJA

Estonija je večstrankarska ustavna parlamentarna demokracija z enodomnim parlamentom. Evropsko sodišče za človekove pravice ne poroča o sodbah zaradi kršitev pravice sindikalnega delovanja v Estoniji. Ustava zagotavlja sindikalno svobodo (29/5) za vse delavce, vendar poročila kažejo (ETUC, EAKL), da delavci včasih to pravico težko uveljavijo v praksi³²⁹. Zakonodaja opredeljuje pravico do stavke, kar se uresničuje tudi v praksi. Javni uslužbenci nimajo pravice do stavke, imajo pa pravico do direktnih pogajanj z delodajalcem. Zakonodaja opredeljuje tudi pravico do kolektivnih pogajanj in predvideva kolektivno reševanje sporov z mediacijo. Zakonodaja prepoveduje diskriminacijo sindikatov in njihovih članov, vendar največja sindikalna federacija EKAL poroča o različnih načinih diskriminacije sindikaliziranih delavcev.

³²⁸ Vir: <http://www.hkkf.dk/Om-HKKF/Historie.aspx>.

³²⁹ Konfederacija estonskih sindikatov EKAL poroča o pogostih kršitvah pri uveljavljanju sindikalnih pravic v zasebnem sektorju.

5.9.1. Industrijska razmerja

Industrijska razmerja in industrijsko demokracijo v državi ureja zakon o delovnih razmerjih v zasebnem in zakon o javnih službah v javnem sektorju. Glavna zakonodaja, ki ureja ostali del industrijskih razmerij je zakon o sindikatih, zakon o kolektivnem reševanju sporov in zakon o kolektivnem pogajanju. Sindikalna pokritost v Estoniji je majhna in je ocenjena na 6%. Kolektivna pogajanja potekajo večinoma na ravni podjetja. Na sektorski ravni so bili kolektivni sporazumi sklenjeni le v zdravstvu in prometu. Na nacionalni ravni potekajo predvsem pogajanja o minimalni plači. V Estoniji dve vodilni sindikalni konfederaciji pokrivata večino sektorjev: (1) Estonska konfederacija sindikatov (*Eesti Ametiühingute Keskliitu* EAKL) je največja konfederacija in glavni partner za pogajanja glede minimalne plače. V letu 2011 je federacija štela 33.000 članov, kar je občutno manj kot v letu 2006 (44.000). Upad članstva federacija pojasnjuje s splošno gospodarsko krizo in množičnim odpuščanjem delavcev v času recesije, (2) druga največja sindikalna organizacija je Konfederacija estonskih delojemalcev. Članstvo v tej konfederaciji se je zmanjšalo iz 12.000 (2009) na vsega 3000, kar konfederacija pojasnjuje z odpuščanjem in odcepitvijo sindikatov izobraževanja. Sklenjene kolektivne pogodbe se tradicionalno uporabljajo le za podpisnice in nimajo mehanizma razširjanja v okviru panoge ali na druge sektorje (Osila, Nurmela 2012).

5.9.2. Vojaška organizacija

Po koncu hladne vojne je tudi Estonija pričela z izgradnjo svojih oboroženih sil. Po osamosvojitvi si državljani Estonije niso predstavljali, da bi ponovno potrebovali lastne oborožene sile, saj je bilo v preteklem obdobju vse, kar je bilo povezano z vojsko za družbo negativno. Vojska po obdobju druge svetovne vojne ni izpolnila svojega poslanstva – vojaške obrambe države. V obdobju po drugi svetovni vojni javnost imela z vojsko negativne izkušnje zaradi grobega ravnanja z naborniki tako, da je po osamosvojitvi tematiko vzpostavitve oboroženih sil vedno spremljala senca preteklosti. Po odločitvi za vzpostavitev vojaške institucije je Estonija z majhnimi koraki pričela z izgradnjo vojaške organizacije in ji v začetnem obdobju namenila malo sredstev (0,71 BDP v letu 1992), po pozitivnih odzivih in legitimaciji v družbi (v letu 2002 je postala tretja najbolj spoštovana institucija v državi), pa so vojski namenili skoraj 2% BDP (2002) (Kolga 2003). S prenovno obrambne zakonodaje je

estonska vlada pričela leta 2002³³⁰ in pripravila mirnodobni nacionalni obrambni akt ki predstavlja glavni instrument za modernizacijo nacionalne obrambe in s tem odprla pot izdelavi (1) nacionalnega varnostnega koncepta, ki ga je potrdil parlament, (2) nacionalne varnostne strategije, ki jo je prav tako potrdila vlada, (3) operativnega načrta obrambe države, ki ga je sprejel načelnik generalštaba (Almann 2003, 22-25). Vojni nacionalni obrambni akt predvideva popolnjevanje estonske vojske z 8000 dodatnimi pripadniki, ki predstavljajo del prostovoljnih oboroženih sil (*Voluntary Defence League*). Glavna naloga nacionalne obrambe je preprečiti morebitni vojaški napad in zagotoviti uspešno obrambo nacionalne države (Nacionalna obrambna strategija Estonije 2011). Vojaški poklic je bil uvrščen v sistem poklicev javnega sektorja. Estonija se je zaradi legitimacije vojaškega poklica odločila sodelovati tudi v mednarodnih operacijah in misijah (NATO: ISAF in KFOR).

V Estoniji ni vojaških sindikatov ali združenj v aktualni vojaški organizaciji. Obstaja le veteranska organizacija estonskih vojakov, ki ne zastopa ekonomskih interesov svojih članov.

5.10. REPUBLIKA FINSKA

Finska je ustavna demokracija z enodomnim parlamentom. Kršitev pravic uživanja sindikalne svobode ali poskusov preprečevanja sindikalnih aktivnosti ni zabeleženih³³¹. Ustava zagotavlja svobodo ustanavljanja in pridruževanja sindikatom, zakonodaja pa regulira odnose glede sindikalnega delovanja med delavcem in delodajalcem. Sindikaliziranost delavcev je velika, okrog 68%, sindikaliziranost delavcev iz tujih držav je precej manjša in znaša, po poročilu univerze Turku, 30%. Zakon daje delavcem pravico do stavke z nekaterimi izjemami v javnem sektorju, kjer zagotavljajo nujne storitve. Uradni organi lahko prekličejo vse stavke v primeru ogrožanja nacionalne varnosti. Službe, za katere velja prepoved stavke, lahko za reševanje spora uporabijo institut arbitraže. Zakon določa pravice do organiziranja in kolektivnega pogajanja, za sistem trga delovne sile na Finskem so značilna obsežna tristranska dogovarjanja med vlado delodajalci, delavskimi sveti in sindikati. Ureditev trga dela s pravicami delavcev je zasnovana na delovni zakonodaji in predvsem na kolektivnih pogodbah. Zakonodaja ščiti predstavnike in člane sindikatov, iz poročil nacionalnih in mednarodnih institucij pa je razvidno, da ni prihajalo do kršitev te pravice.

5.10.1. Industrijska razmerja

³³⁰ Estonska ustava zahteva dva obrambna zakona: mirnodobni nacionalni obrambni akt *Peacetime National Defence Act* (PNDA) in vojni nacionalni obrambni akt *Wartime National Defence Act*

³³¹ Evropsko sodišče za človekove pravice, (*Violations by Article and by respondent State* 959-2012)

Značilnost finskega modela trga dela je, da lahko vsak sindikat sklene kolektivno pogodbo. Skoraj vsaka kolektivna pogodba je specifična, ministrstvo za delo pa odloča o stopnji univerzalnosti kolektivnih pogodb. Najpomembnejši akt za kolektivna pogajanja na Finskem je Zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1946, ki je dopolnjen s temeljnimi pogodbami sindikalnih konfederacij in organizacij delodajalcev. Akt o mediaciji in arbitraži iz leta pa predpisuje spravo v delovnih sporih. Sindikaliziranost delavcev je na Finskem visoka, 68% negativni trend je zabeležen že desetletje, ki je bil v obdobju gospodarske krize povezan tudi s povečano brezposelnostjo. Na Finskem delujejo tri glavne sindikalne konfederacije, ki pokrivajo večino sindikaliziranih delavcev: (1) Centralna organizacija finskih sindikatov (*Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö*, SAK) s približno enim milijonom članov, je bila ustanovljena 1907 in včlanjuje delavce iz 20 sindikatov privatnega in javnega sektorja, (2) Finska konfederacija zaposlenih (*Toimihenkilökeskusjärjestö*, STTK) je bila ustanovljena 1946, združuje 640.000 članov iz 18 neodvisnih sindikatov številnih sektorjev (predelovalno industrijo, zasebne službe, lokalne in regionalne oblasti in državne službe), (3) Konfederacija akademikov na Finskem (*Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö*, AKAVA) je bila ustanovljena 1950, ima okrog 550.000 članov (okrog 100.000 je študentov) z višjo ali visoko izobrazbo iz 33 sindikatov v javnem in zasebnem sektorju. Splošni trend sindikaliziranosti je na Finskem negativen, predvsem na račun SAK, Konfederacija AKAVA je svoje članstvo uspela celo povečati za 12.000 članov. Na Finskem so sindikati na sindikalno krizo in splošno upadanje članstva odgovorili z združevanjem in prestrukturiranjem³³². Na finskem je zaznati splošni trend naraščanja kolektivnih pogodb na lokalnem nivoju neposredno med sindikati in delodajalci. Trend pomeni po nekaj letih stagnacije zaradi gospodarske krize individualno zvišanje plač udeležnim delavcem. V okviru tripartitne koncentracije je vlada prevzela pobudo in pripravila politiko kontinuitete v tripartitnih dogovarjanjih in sprožila številne medsebojne projekte za izboljšanje kakovosti delovnega življenja s poudarkom na dobrih praksah. Poleg tega je ustanovila nekaj mešanih komisij, s katerimi bo poskusila reševati problematiko delovnih razmerij (netipične delovne pogodbe, urediti varnost zaposlitve, podaljšanje delovne kariere, reforma pokojninskega sistema) (Pertti 2012).

5.10.2. Vojaška organizacija

³³² Šest samostojnih sindikatov v konfederaciji SAK se je združilo v sindikalno zvezo Teknologian ammattilaisten unioni, (TEAM), v novo Unijo delavcev v prometu se je združilo sedem prej samostojnih sindikatov (Autoja Kuljetusalan Työntekijäliitto, AKT, Ilmailualan Unioni, IAU, Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttityhdistys, SLSY, Posti- ja logistiikka-alan unioni, PAU, Suomen Merimies-Unioni, SMU, Rautatievirkamiesliitto, RVL, Veturimiesten liitto, VML)

Finska vojska je začela z večjimi spremembami v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. Zaradi upada števila nabornikov so se zaprle starejše vojašnice, enote so se združile v novejših. Dolžina trajanja obveznega vojaškega roka se je spremenila iz 330 na 240 dni. Vojaški sindikalizem je bil toleriran do leta 1989, takrat pa je bil legaliziran. V devetdesetih se je položaj finske vojske bistveno spremenil, ker so nehale veljati določene obveznosti iz Pariške mirovne pogodbe (1947). Strukturne spremembe so se v finski vojaški organizaciji končale v letu 1997. Finska vojska je obdržala naborniški sistem, zaposluje 14000 vojakov in civilistov, in se legitimira predvsem na misijah Afganistanu, Kosovu in Somaliji. Sodeluje tudi pri zagotavljanju pomoči pri naravnih in drugih nesrečah in v mednarodnem sistemu kriznega upravljanja. Vojaški polic je uvrščen med poklice uradnikov in strokovno tehničnega osebja v javnem sektorju.

5.10.3. Vojaški sindikati

5.10.3.1. *Upseeriliitto*

Sindikata častnikov finske vojske *Upseeriliitto* s skoraj 6000 člani združuje častnike finske vojske in je bil ustanovljen 1918, predvsem zaradi želje po skrajšanju delovnega časa. Predsednik sindikata je civilna oseba, profesionalno zaposlen v sindikatu. Namestniki predsednika in vodje sindikalnih skupin so zaposleni znotraj vojske ali ministrstva za obrambo. Sindikat včlanjuje častnike finske vojske, upokojene častnike in kadete vojaške akademije. Ukvarja se s pripravami vsebin za kolektivna pogajanja, skuša pa doseči izboljšanje ekonomskih, socialnih in delovnih pogojev svojih članov. V socialnem dialogu si prizadeva tudi spopisati sporazum o sodelovanju z delodajalcem pri načrtovanju karier častnikov finske vojske. Poleg socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj svojim članom nudi še pravno pomoč, usposabljanja, davčno in pokojninsko svetovanje in uporabo počitniških kapacitet po ugodnih cenah. Organiziran je lokalno v 27 sindikalnih skupin s 55 predstavniki, člani skupščine, zraven klasičnih rodovskih skupin pa vključuje še sindikalni skupini vojaških duhovnikov in mejnih uradnikov. Sindikat tudi izdaja najbolj strokovno revijo o vojaški industriji v državi. Pri kolektivnih dogovarjanjih se združuje s Konfederacijo akademikov na Finskem (*Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö*, AKAVA).

5.10.3.2. *Päällystöliitto ry*

Sindikata častnikov finske vojske in policije *Päällystöliitto ry* je bil ustanovljen leta 1929 zaradi želje po izboljšanju delovnih pogojev svojih članov. Sindikat je bil ustanovljen kot

združenje podčastnikov, ki so imeli cilj zmanjšati razredne razlike med častniki in podčastniki. Leta 1974 so se preimenovali v Združenje častnikov za akcijo, leta 1989 pa je sindikat dobil današnje ime. Ves čas svojega obstoja si je sindikat prizadeval za boljše delovne pogoje in višja plačila svojih članov. Člani sindikata so lahko poleg častnikov finske vojske tudi pripadniki mejne policije, rezervni častniki in policisti, višji podčastniki ter civilisti. Vodilo sindikata je »varna prihodnost članov«, poslanstvo pa skrb za ustrezne ekonomske, socialne in delovne pogoje svojih članov. Sindikat, ki danes šteje 4500 članov, aktivno sodeluje v tistih odborih konfederacije AKAVA, ki se ukvarjajo z vojsko in policijo. Sindikat je politično nevtralen in ekonomsko neodvisen. Sindikat je organiziran regionalno, lokalno in po rodovih vojske. Sindikat se v prvi vrsti zavzema za dialog, spore z matično organizacijo rešuje skozi proces mediacije in nasprotuje stavki. Sindikat poleg zastopanja v individualnih in kolektivnih interesih, svojim članom nudi še: zastopanje pri disciplinskih postopkih, odvetniško pisarno za zastopanje na sodiščih, usposabljanja, različne oblike zavarovanja, ugodne počitnice niz športnih in rekreacijskih ugodnosti. Pri kolektivnih dogovarjanjih se združuje s Konfederacijo akademikov na Finskem (*Akateemisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö*, AKAVA). Sindikat tudi sodeluje z EUROMIL.

5.10.3.3. *Aliupseeriliitto*

Sindikat podčastnikov finske vojske *Aliupseeriliitto* združuje 3200 pripadnikov vojske s podčastniškim činom. Sindikat se bojuje za socialne, poklicne in ekonomske interese svojih članov. Organiziran je regijsko in lokalno, v statutu pa navaja, da je avtonomen in politično nevtralen. Za ustvarjanje svoji ciljev uporablja poleg socialnega dialoga tudi lobiranje. Kot dodatno uslugo nudi sindikat svojim članom pravno svetovanje glede zaposlitve, v disciplinskih postopkih. Pri reševanju delovnih sporov na sodišču pa nudi za zastopanje brezplačne odvetniške usluge. Organiziran je v sindikalne skupine, ki jih lokalno predstavlja 45 izvoljenih lokalnih zaupnikov. Zaupniki medsebojno sodelujejo vsebinsko (po rodovih vojske) in na tem nivoju strnejo problematiko ter jo v primeru, če je nerešljiva na lokalnem nivoju, posredujejo regijskim odborom, regijski odbori pa odvetniku ali skupini, ki problematiko usklajuje z ministrom v socialnem dialogu. Združenje svojim članom nudi tudi izobraževanja in usposabljanja, ter ugoden najem počitniških kapacitet. Na horizontalni ravni sindikat sodeluje tudi z drugimi vojaškimi sindikati v finski vojski. Za pogajanja glede kolektivnih pogodb se sindikat vključuje v Centralno organizacijo finskih sindikatov (SAK).

5.10.3.4. *Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitto*

Sindikata inženirjev in tehnikov v finski vojski *Maanpuolustuksen teknisten toimihenkilöiden liitto (MTTL)* je bil ustanovljen leta 1974 kot združenje inženirjev na obrambnem področju. V letu 1989 se je organiziral kot sindikat in od takrat se bori za boljše delovne, socialne in ekonomske pogoje svojih članov. Je politično nevtralen in finančno avtonomen sindikat. V okviru svojega dela se sindikat pogaja o vsebini lokalnih kolektivnih pogodb neposredno z ministrstvom za obrambo, s sindikalno centralo pa usklajuje vsebine za sektorsko kolektivno pogodbo glede na zahteve svojih članov. Združuje 1500 inženirjev in tehnikov ministrstva za obrambo in finske vojske. Sindikat je organiziran vsebinsko in regijsko. MTTK se vključuje v sindikalno centralo *PARDIA*³³³ in skozi odbore za javne uslužbence v tej sindikalni centrali uresničuje svoje interese glede kolektivnih pogajanj.

Finska sodi med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog³³⁴ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.11. FRANCOSKA REPUBLIKA

Francoska republika je večstrankarska ustavna demokracija z dvodomnim parlamentom. Varnostni sektor je podrejen demokratičnemu civilnemu nadzoru. Na letnem nivoju ni poročil o kršenju pravic iz domene sindikalnega delovanja, kolektivnih pogajanj in stavke. Zakonodajata opredeljuje svobodno izvajanje cele palete sindikalnih aktivnosti, vključno s kolektivnimi pogajanjimi. Za pripadnike francoske vojske je ta pravica prepovedana. Zakonodajata tudi prepoveduje diskriminacijo članov sindikata ali sindikalnih zaupnikov. Kljub temu pa sindikati poročajo, da občasno prihaja do kršitev v manjših podjetjih. Vojaška zakonodajata prepoveduje organiziranje in sindikalno delovanje v francoski vojski (CDDH(2012)016 – FRANCE : 100)

5.11.1. Industrijska razmerja

Francija je zunaj triade šibki-zmerni-močni neokorporativizem. Zanja je po Stanojeviću (Stanojević 2001) značilen »bipartitni korporativizem«. Je država z najmanj omejitvami, ki izhajajo iz področja pravne regulacije stavk oziroma z minimalno regulacijo industrijskih konfliktov, tako "pravica do stavke velja v vsakem trenutku in zaradi vsakega vprašanja" (Stanojević 1996, 174) in ni nujno, da stavke organizirajo sindikati. Svetovna gospodarska kriza je vplivala tudi na industrijska razmerja v Franciji. Industrijski odnosi so bili v Franciji

³³³ PARDIA je s 60000 člani največja sindikalna centrala, ki se vključuje v konfederacijo STTK.

³³⁴ Podatek EUROMIL.

vedno napeti, v tripartitni koncentraciji pa prevladuje vpliv države. Tradicionalno je značilno predvsem pomanjkanje vzajemnega priznavanja med socialnimi partnerji, kar pojasnjuje tudi intervencionistično vlogo države. V letu 1982 je bila sprejeta zakonodaja, ki je poskrbela za razvoj kolektivnih pogajanj na ravni podjetja in uvedla letno obveznost pogajanj o plačah in delovnem času. Francoske sindikalne federacije imajo tri pomembne značilnosti (1) Sindikati so močno politično usmerjeni in razdrobljeni (2) Sindikalna kriza je zmanjšala članstvo (1981 je bila sindikaliziranost 44% v javnem in 18% v zasebnem sektorju, v letu 2011 pa le še 25% v javnem in 6% v zasebnem sektorju) (3) pojav novih sindikalnih central SUD (*Solidaire, Unitaire, Démocratique*), ki imajo zelo radikalno politiko. V zadnjem obdobju je bil sistem kolektivnih pogajanj decentraliziran in daje družbam večjo avtonomijo. Socialni partnerji so se zavezali, da bodo skupno prevzeli pobudo za zmanjšanje posledic svetovne gospodarske krize. Prestrukturiranje sistema kolektivnih pogajanj (2008) je pomenilo ponoven poziv dokazovanja reprezentativnosti sindikatov (10% na poklicnem ali 8% na nacionalnem parketu) ne glede na politično privrženost. V Franciji je reprezentativnih pet sindikalnih federacij: (1) Splošna konfederacija dela (*Confédération générale du travail*, CGT), (2) Francoska demokratična zveza dela (*Confédération française démocratique du travail*, CFDT), (3) Generalna konfederacija dela – *Force Ouvrière* (*Confédération générale du travail – Force Ouvrière*, CGT-FO), (4) Združenje francoskih krščanskih delavcev (*Confédération française des travailleurs chrétiens*, CFTC), (5) Francosko združenje profesionalnega in vodstvenega osebja (*Confédération française de l'encadrement – confederation générale des cadres*, CFE-CGC). Posebnost francoskega trga dela je majhna sindikaliziranost in znaša do 8% vse zaposlene populacije. Sindikalna posebnost je tudi ta, da kljub nizki številčnosti izredno dobro pokrivajo vse panoge. Tako je pokritost delavcev s kolektivnimi pogodbami 98%, kar je posledica zakonske določbe o razširitvi kolektivnih pogodb na celoten sektor. Visoka stopnja pokritosti pa ima tudi svoje pomanjkljivosti. Veliko kolektivnih pogodb je zastarelih, veliko pa jih vsebuje neveljavne protizakonite postavke³³⁵ (Tissandier 2013).

5.11.2. Vojaška organizacija

Odnosi med vojsko, državo in družbo so v Franciji še vedno močno pod vplivom teže zgodovine, kar bistveno vpliva tudi na civilno vojaška razmerja. Francoska vojska je tesno povezana z nacionalno tradicijo in ima osrednjo vlogo ne le v obrambi države, ampak tudi pri

³³⁵ Z usklajevanji 2008 so se nekatere postavke spremenile (Biehler 2008)

oblikovanju nacionalne identitete in predstavlja Francijo v mednarodnem okolju. Francoska vojska je v preteklosti sodelovala v razrednih bojih znotraj države, bila je vpletena v kolonialne vojne. V času hladne vojne je, kot ena nosilk jedrske oborožitve, veljala za evropsko protiutež takratnemu vzhodnemu bloku, kar ji je nekoliko okrnilo drobno ime v družbi. Nove postmoderne razmere, koncept kolektivne obrambe, učinkovitost na misijah po svetu, nova tehnologija in preoblikovanje pa so Francoski vojski v zadnjem obdobju povrnili ugled v družbi (Boëne, Von Bredov in Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 309).

5.11.3. Zastopniška telesa in združenja

Francija je ena tistih držav, kjer je vojaški sindikat za vse aktivne pripadnike vojaške organizacije prepovedan. Sindikat je bil v Franciji v javnem sektorju legaliziran sicer že leta 1947, legalizacija pa kljub nekaj poskusom, ni veljala za pripadnike francoske vojske³³⁶. Leta 1970 je bilo vprašanje sindikalizacije Francoske, povsem profesionalne, vojske zaradi naborniške krize zaustavljeno. Po Martinu (v Bartle in Heinecken 2005, 52) je odsotnost sindikalne svobode v Francoski vojski posledica pravne neskladnosti ustave s podrejenimi predpisi, ki ob reformi v letu 2005 pripadnikom vojaške organizacije niso prinesli glede uživanja državljanskih in političnih pravic nobenega napredka (kljub ratifikaciji Francije Resolucije 903³³⁷). Legitimiranje odsotnosti sindikalnih pravic temelji na konformistični predpostavki o destruktiji unikatnosti vojaške organizacije v primeru sindikalne svobode. Vojska ne more biti organizacija podobna drugim, članstvo v sindikatih bi ustvarilo pluralizem v vojski in s tem poglobilo napetosti med kategorijami osebja, ogrozilo notranjo kohezivnost, nevtralnost in nepristranskost francoske vojske (avtor povzema izjave ministra za obrambo v letu 2005, Martin 2005 v Bartle in Heinecken 2005, 52). Kljub temu, da v Francoski vojski ni sindikatov, pa obstajajo kompleksni notranji mehanizmi zastopanja vojaških poklicnih interesov. Raziskovalnih študij, ki bi nakazovale potrebo po legalizaciji sindikatov v Francoski vojski, praktično ni. Francoska vojska je v zadnjem obdobju doživela temeljito transformacijo in profesionalizacijo, postala je bolj interopeabilna ter povečala sodelovanje na mednarodnih operacijah in misijah. Ukinitev naborniškega sistema je povzročila, da vojaški poklic sledi logiki trga. Posledično je vsaka omejitev, pa naj bo socialna, pravna ali politična zelo negativna reklama za vojaški poklic (Martin 2005 v Bartle in Heinecken 2005, 49).

³³⁶ Prepoved sindikalnega organiziranja in pridruževanja sindikatom velja za vso aktivno osebje Francoske vojske. Pripadniki francoskih oboroženih sil se ne smejo pridruževati niti sindikatom, ki so organizirani izven oboroženih sil.

³³⁷ Resolution 903 (1988) on the right to association for members of the professional staff of the armed forces.

5.11.3.1. *Conseil Supérieur de la Fonction Militaire CSFM*

V okviru Francoske vojske je že od leta 1969³³⁸ v obliki posvetovalnega foruma zunaj linije vodenja in poveljevanja institucionalizirano vojaško posvetovalno telo (*Conseil Supérieur de la Fonction Militaire CSFM*), ki ga sestavljajo člani vseh rodov Francoske vojske. CSFM se vsebinsko ukvarja s splošnimi aktualnimi statusnimi vprašanji službovanja v vojski³³⁹, na svojih sejah pa obravnava tudi tekočo problematiko, ki jo posredujejo odbori lokalnih ravni. Odbor se ne ukvarja z vprašanji povezanimi z organizacijo, usposabljanji ter uporabo vojaške organizacije. CSFM se na najvišji ravni sestaja dakrat letno, predseduje mu področni minister. Kljub formaliziranemu predstavniškemu telesu pa vojaki s svojimi pravicami niso popolnoma zadovoljni. CSFM je le posvetovalnega značaja, vgrajene ima številne mehanizme cenzure in samocenzure, ki preprečujejo uveljavljanje kakšnega koli pritiska na vojaško hierarhijo, zato določena statusna vprašanja ostanejo stalno odprta (Martin v Bartle in Heinecken 2005, 57). Prav tako ni nikakršnih možnosti za pogajanja o plačah ali delovnih pogojih v tujini, kjer je Francija v zadnjih desetih letih povečala svojo prisotnost. Zaenkrat se v Francoski vojski ne pojavljajo razprave o neodvisnem predstavniškem telesu v obliki sindikata, ki bi zunaj vojaške linije vodenja in poveljevanja zastopal interese vojakov. Tudi z vidika državljskih in političnih pravic v razpravah o Francoskih oboroženih silah ni opaziti ambicij, da bi se v prihodnje spodbudile razprave o legalizaciji vojaškega sindikalizma. Martin (v Bartle in Heinecken 2005) takšne okoliščine pripisuje predvsem značilnostim francoske vojske in aktualni filozofiji poveljniške strukture, kljub temu pa glede vojaškega poklica obstajajo v Franciji konvergentne teze, ki bi lahko v prihodnje pomenile določen premik na področju sindikalne svobode v francoski vojski (Martin v Bartle in Heinecken 2005, 57). Prav tako pa bodo integracijski procesi v EU v Franciji, kot eni vodilnih držav Unije, neizogibno vplivali na standardizacijo sistema pravic in svoboščin po najbolj liberalnem modelu. K težnjam po poenotenju pravic in svoboščin za vojake v članicah EU prispeva tudi vzpostavitev multilateralnih sil, kar bo postopoma pripeljalo tudi do homogenizacije pravnih in disciplinskih sistemov za vojaško osebje tudi v Franciji. Na spreminjanje poklicne predstave oboroženih sil bo nedvomno vplival tudi proces civilianizacije, ki bo spodbudil razprave o neodvisnem zastopanju vojakov zunaj linije vodenja in poveljevanja. V retoriki predstavnikov za odnose z javnostmi v francoski vojski zaenkrat ni niti sindikalizacije vojske,

³³⁸ Zakon št 69-1044 z dne 21. novembra leta 1969.

³³⁹ Podrobnejše vsebine foruma se določijo na vsaki seji posebej, načeloma pa se na forumih ukvarjajo z vsebinami politike plač, socialne in stanovanjske politike, pravice do dopustov, prekvalifikacijo za civilni poklic, politiko napredovanja, starostnimi omejitvami za upokožitev ali izhod iz vojske (vir: <http://www.defense.gouv.fr/csfm>)

niti se ne omenja nikakršna druga oblika zastopanja, ki bi bila organizirana zunaj vojske. Takšne spremembe bi bile v Franciji možne le ob močni politični volji, ki bi jo spremljala velika podpora javnega mnenja. Za večino javnosti pa je poklic vojaka v Franciji še vedno edinstven in drugačen od civilnih poklicev, vojaški sindikalizem pa je pri takem razumevanju vojske izključen.

5.11.3.2. *Association de défense des droits des militaires*

Vojaško združenje ADEFDROMIL (*Association de défense des droits des militaires*) zastopa interese vojakov, njihovih družin ter njihovih naslednikov. Zastopanje je organizirano na treh ravneh: (1) raven ministrstva za obrambo, (2) raven vojaške organizacije, (3) raven vojske (OVSE, *Roundtable on Military Unions and Associations* 2006, 4). Notranja demokratizacija združenja se kaže v aktivni participaciji in volitvah vodstva. Združenje se zavzema za boj proti vsem vrstam diskriminacije v vojski, proti spolnemu nasilju ter zastopa žrtve kaznivih dejanj v vojaški organizaciji (statut ADEFDROMIL³⁴⁰, 3. člen). Združenje je v pismo predsednika Francije že nekajkrat opozorilo resolucija Parlamentarne skupščine Sveta Evrope v kateri se poziva članice, da v normalnih okoliščinah miru zagotovijo svojim vojakom pravico do ustanovitve in pridruževanja združenju, ki bo zagovarjalo njihove poklicne interese v okviru demokratičnih institucij. ADEFDROMIL redno opozarja tudi na nepravilnosti v vojski, podaja pripombe na predpise, kritično obravnava reorganizacijske procese v Francoski vojski izdaja publikacije³⁴¹. Združenje te tudi je član organizacije EUROMIL. Glavna slabost združenja, ki je organizirano znotraj vojaške organizacije, je predvsem pomanjkanje neodvisnosti, ki bi jo potrebovali za lobiranje glede pogojev dela francoskih vojakov (*Roundtable on Military Unions and Associations* 2006, 4).

5.12. HELENSKA REPUBLIKA

Grčija je ustavna večstrankarska parlamentarna demokracija z enodomnim parlamentom. Vojaška organizacija je podrejena civilnemu demokratičnemu parlamentarnemu nadzoru. Zakonodaja opredeljuje pravico do ustanavljanja in pridruževanja sindikatom brez predhodne odobritve in delovanje sindikatov brez vmešavanja vlade. Zakonodaja predvideva tudi pravico do stavke z omejitvijo stavke na 24 ur za javni sektor in štiri dni za komunalne storitve.

³⁴⁰ Vir: <http://adefdromil.org/nos-statuts-2>

³⁴¹ Med zadnjimi je bila izdana publikacija *Guide des droits et démarches des militaires*; kateri podaja preproste odgovore na vprašanja vojakov glede njihovih pravic in obveznosti (npr.: zdravstvene storitve, zdravstvena sposobnost, pritožbeni postopek na zdravniško spričevalo; prekinitve službovanja, upokojitve; disciplinski proces, pritožbeni postopek, pravna sredstva; delo v misijah, dodatki; osnutki pisem, prošnje, pritožbe zahtev)

Sodišče je razglasilo nekatere stavke preteklega obdobja v tako javnem kot v privatnem sektorju za nezakonite. Pripadniki vojaške organizacije nimajo pravice do sindikalnega organiziranja, niti nimajo pravice do stavke. Pravica do kolektivnih pogajanj je predvidena z zakonodajo, pripadniki vojske nimajo pravice do kolektivnih pogajanj. Vsi delavci v Grčiji so zajeti v kolektivnih pogodbah razen pripadnikov vojaške organizacije in policije, za katere so plača in delovni pogoji enostransko določeni z zakonom.

5.12.1. Industrijska razmerja

Gospodarska kriza se v Grčiji nadaljuje tudi po letu 2012, čeprav je bil v začetku leta 2012 sklenjen nov memorandum med EU, MDS (Mednarodni denarni sklad) in Grčijo. Pomembnejše spremembe socialne zakonodaje so bile zabeležene konec 2011 in v letu 2012 in so bile posledica sklenjenega memoranduma z MDS. Zakon 3986/2011 o pogodbah za določen čas predvideva, da se pogodbe za določen čas lahko podaljšajo le trikrat in se nato avtomatično spremenijo v pogodbe za nedoločen čas. Zakon 4024/2011 spodbuja sklepanje kolektivnih pogodb na podjetniški ravni. Kolektivne pogodbe na podjetniški ravni ne smejo vsebovati določil, ki so za delavce manj ugodna od tistih, ki so predpisana v splošnih kolektivnih pogodbah o delovnih razmerjih in minimalnih plačah. V februarju 2013 je bil sprejet zakon, da se vse kolektivne pogodbe, ki so bile sprejete pred 2010 iztečejo v enem letu od sprejetja tega zakona. Nova zakonodaja predvideva tudi, da arbitražna poteka izključno na nivoju delavec delodajalec. Nova zakonodaja spreminja tudi pogodbe v javnem sektorju, ki prenehajo veljati šele ob upokojitvi, ko delavec doseže upokojitveno starost. Te pogodbe so z novo zakonodajo spremenjene v pogodbe za nedoločen čas, takšne pogodbe pa vsebujejo tudi mehanizme za odpuščanje. Sindikalna pokritost v Grčiji je okrog 30%, od tega je sindikalna gostota v javnem sektorju 60% in v zasebnem 18%. V Grčiji zaposlene zastopata dve sindikalni konfederaciji: (1) Grška splošna konfederacija dela (GSEE), ki vključuje sindikate zasebnega delovnega prava in konfederacija javnih uslužbencev (ADEDY). Stopnja pokritosti delavcev s kolektivnimi pogodbami je 100%, saj obstaja splošna kolektivna pogodba, ki pokriva vse delavce, vsebuje pa le minimalno mesečno in dnevno plačo. Na splošno je grški način kolektivnih pogajanj centraliziran, tako na medresorski kot na sektorski ravni. V prihodnje je pričakovati večjo koncentracijo pogajanj na podjetniški ravni.

5.12.2. Vojaška organizacija

Vzpon socialistične vlade v Grčiji v začetku osemdesetih let in dominantna vloga v naslednjih petnajstih letih, je bila priložnost za vzpostavitev demokratičnih civilno vojaških odnosov s

stopnjo demokratične konsolidacije. Z obrambnim zakonom 1990 so želeli, sicer desničarsko usmerjeno vojsko, spremeniti v nevtralnno in vzpostaviti civilni demokratični politični nadzor nad vojaško organizacijo. Kar ni uspelo popraviti z zakonom, so spremenile dejanske okoliščine, saj je namesto Sovjetske Zveze po koncu hladne vojne primarni vojaški sovražnik postala Turčija, sicer zaveznica znotraj NATO. Kljub, proti NATU nastrojeni retoriki, je država ostala zvesta Severnoatlantski pogodbi. Spremembe družbenih vrednot v smeri liberalizma, ki jih je narekovala socialistična vlada Andreasa Papandreua, so v vojaški organizaciji vplivale le na vojake nižjih činov in tudi izgledi za prihodnost so bili podobni³⁴². Vstop v ES je pomenil za civilno vojaške odnose predvsem potrebo po demokratizaciji vojske in približevanje standardom, ki so zahtevani za članstvo v skupnosti (Karabelias 1998). Kljub temu pa je grška vojska še vedno usmerjena k tradicionalističnim vrednotam in ohranjanju naborniškega sistema popolnjevanja, operativna učinkovitost pa ima prednost pred zagotavljanjem človekovih pravic in svoboščin pripadnikom vojske.

5.12.3. Vojaška združenja

Grška zakonodaja prepoveduje vojakom uživanje pravice do svobode združevanja, vključno s pravico ustanavljanja in pridruževanja sindikatom (CDDH(2012)016 – GREECE). Kljub temu pa obstajata dve majhni vojaški združenji³⁴³, ki predvsem opozarjata na težave grških vojakov, povezane finančno krizo in reformami, ki so vplivale tudi na grško vojsko. Obe združenji sta včlanjeni v EUROMIL in se kljub majhnosti aktivno vključujeta v razprave o uvedbi neodvisnih reprezentantov v vojske evropskih držav (EUROMIL).

5.13. IRSKA

Republika Irska je večstrankarska parlamentarna demokracija z dvodomnim parlamentom in neposredno voljenim predsednikom na čelu države. Obrambne sile so podvržene demokratičnemu političnemu civilnemu nadzoru, vrhovni poveljnik je predsednik države.

Obrambni akti in drugi predpisi pripadnikom irske vojske prepovedujejo politično delovanje. Prav tako je v vojski prepovedano komuniciranje z javnostmi v zvezi z opravljanjem vojaške službe, kar pomeni, da vojska nima uradnih pritožbenih kanalov, po katerih bi lahko artikulirali svoje zahteve javnosti ali politiki (Callaghan 2006, 120). Poleg sindikatov, ki skrbijo za uveljavljanje pravic zaposlenih, so še delovno sodišče in inšpektorat za delo

³⁴² V grških akademijah je po letu 1990 bil vsak tretji gojenec sin visokega častnika grške vojske (Karabelias 1998, 58).

³⁴³ Neodvisno združenje upokojencev grške vojske *Ανεξάρτητης Ένωσης Αποστράτων Ενόπλων Δυνάμεων ΑΝ.Ε.Α.Ε.Δ.* je bilo ustanovljeno 2010 in šteje 300 članov ter ETAL, grško združenje rezervistov, ki je bilo osnovano v letu 1996 in šteje 450 članov.

(NERA). Sindikalna svoboda je predvidena v ustavi, sindikaliziranih je okrog 30% delavcev, v javnem sektorju pa okrog 95% (Statistika ETUI 2012). Pripadniki vojaške organizacije lahko ustanavljajo neodvisna združenja, ki jih zastopajo v pogajanjih v zvezi z ekonomskimi in socialnimi pogoji. Ta združenja v tehničnem smislu niso sindikalne organizacije in nimajo vseh pravic, ki jih sicer imajo sindikati (omejene sindikalne aktivnosti in sindikalni pritiski, ne morejo organizirati stavk). Zakon dovoljuje stavko tako v javnem kot v privatnem sektorju. V vojski in policiji pa je stavka prepovedana.

5.13.1. Industrijska razmerja

Za sistem industrijskih razmerij je na irskem značilna prostovoljnost brez ali z minimalnim angažiranjem politike v kolektivnih pogajanjih. Aktualni sistem vleče korenine iz sistema industrijske demokracije Združenega Kraljestva, ki se je razvil ob koncu 19. stoletja. V zadnjih dvajsetih letih je v irskih industrijskih razmerjih opaziti postopno erozijo prostovoljnega urejanja delovnih odnosov predvsem zaradi vpliva evropskega delovnega prava in implementacije slednjega v nacionalno zakonodajo. V letu 2000 je bila uvedena tudi minimalna plača ter vzpostavljen nacionalni organ za nadzor nad spoštovanjem pravic iz naslova delovnih razmerij³⁴⁴. Porast zahtev za zagotavljanje pravic iz naslova delovne zakonodaje sovпада z zmanjševanjem članstva v sindikatih. Partnerstvo na nacionalni ravni vključuje kombinacijo posvetovanja in pogajanja med predstavniki sindikatov, vlade in delodajalcev. Taka nacionalna politika tripartitnega partnerstva omogoča, v povezavi s centraliziranimi sporazumi, oblikovanje dolgoročne socialne in ekonomske politike. Sindikalna svoboda je zajeta v irski ustavi, v primeru javnega interesa pa se lahko določene sindikalne aktivnosti omeji. Največja sindikalna konfederacija na Irskem je Irski kongres sindikatov (*Irish Congress of Trade Unions* (ICTU)), ki združuje 56 sindikatov. Sindikati še vedno zastopajo največ delavcev na delovnih mestih, njihova ključna vloga pa so kolektivna pogajanja. Na podjetniški ravni pa sindikati zastopajo delavce pri pogajanjih o delovnih pogojih, organizaciji dela in poslovnih načrtih. Trendi razvoja irskega sindikalizma so prestrukturiranje in združevanje (Združevanje dveh sindikatov v sindikalno konfederacijo UNITE, ki ima okrog 100000 članov na Irskem. Na Irskem je 30% sindikaliziranost in 44% pokritost s kolektivnimi pogodbami, stavka pa je v primerjavi z drugimi državami EU sorazmerno malo (EIRO 2012). Sektorska kolektivna pogodba za javni sektor v dodatku 2 (*Appendix 2: Defence Sector Collective Agreement*) omogoča vojakom neposredna pogajanja

³⁴⁴ National Employment Rights Authority (NERA)

o plačah in delovnih pogojih, interese pripadnikov vojske zastopata reprezentativna predstavnik kot stranki pogodbe in se v sporazumu strinjata z načeli, cilji in obveznostmi pogodbe (Farrelly 2013).

5.13.2. Vojaška organizacija

Primarna vloga irskih oboroženih sil je od osamosvojitve (1922) obramba države. Čeprav ni bila vpletena v nobeno vojno, je irska vojska s svojo politično nevtralno držo v civilni družbi pridobila velik ugled. Stopnja ogroženosti države z vojaškimi grožnjami je bila zelo majhna, zato je bila irska vojska že od leta 1958 uspešno angažirana v mirovnih operacijah in misijah predvsem pod okriljem ZN. V istem letu (1958) je dobila tudi novo vlogo v obliki povečanja obsega pomoči civilnemu prebivalstvu. Legitimiranju irske vojske je poleg mirovnih operacij in pomoči civilnemu delu družbe, prispevalo tudi dejstvo, da je začela po izbruhih severnoirskih nemirov (*The Troubles*) opravljati tudi policijske naloge in nuditi druge oblike pomoči civilnim oblastem. Po koncu hladne vojne je Irška vojaška organizacija, prav tako kot drugje po Evropi, doživela številna prestrukturiranja, krčenja in profesionalizacijo. Čeprav Irška vojska ni imela množične vojske ali veliko težke oborožitve, se ni mogla izogniti reorganizaciji in velikim kadrovskim rezom, ki so bili značilni za vojske ob koncu dvajsetega stoletja. Vojaki so postajali vse bolj nezadovoljni s plačo in slabimi delovnimi pogoji, z druge strani pa je bila vojska pod strogim nadzorom v prizadevanjih zmanjševanja stroškov. Pri vojaki se je pokazala potreba po artikulaciji svojih zahtev in pomislekov glede plač in delovnih pogojev. V luči vse večje deprivilegiraniosti v primerjavi s policijo in pazniki, ki so bili veliko bolje plačani, so zaradi pomanjkanja uradnih pritožbenih poti, žene in vojaški vikarji sprožili zahteve po obravnavi plač in delovnih pogojev vojakov. Zgodba neodvisnega reprezentanta je v irskih oboroženih silah tesno povezana s prepletenimi dejavniki civilno vojaških odnosov, vojaškega etosa in vojaške zgodovine Irske (Callaghan 2006, 119).

5.13.3. Vojaška združenja

Ustanovitev neodvisnega predstavnika se je v irski vojski začela s povabilom ad-hoc skupine predstavnikov irskih vojakov na konferenco EUROMIL na Dansko, kjer je imel Michael Martin (član skupine) novinarsko konferenco o težkih pogojih dela in nizkih plačah v irski vojski³⁴⁵. Novinarska konferenca je bila zelo odmevna tudi v matični državi. Posledično so se levosredinske politične stranke na oblasti in irska vojska odločili, da bo vsaki reprezentativni

³⁴⁵ Michael Martin je bil takrat zaradi nepooblaščenega izražanja v javnosti v disciplinskem postopku kaznovan.

skupini dodelila pogajalske pravice za pogajanja v zvezi s plačami in delovnimi pogoji (Callaghan 2006, 125). Ustanovitev neodvisne oblike reprezentanta v irskih oboroženih silah je prispevala k občutku večjega zaupanja in odprtosti na vseh ravneh, vojakom pa je prinesla boljše delovne pogoje, boljše plače in večje razumevanje.

5.13.4.1. *Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association PDFORRA*

Združenje v irski vojski PDFORRA (*Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association*) je glede organizacije in načina zastopanja zelo podobno sindikatom ali celo delavskim gibanjem, vendar združenju ne moremo reči sindikat, ker sindikati za pripadnike vojske niso dovoljeni. Združenje spodbuja člane, da uporabijo mehanizem pritožb po uradni poti. V primeru neuspešnosti pogajanj ali pritožb po uradni poti ima združenje možnost sprožiti sodne postopke v interesu svojih članov. Združenje je v dvajsetih letih delovanja uspelo formalizirati več kot 200 dogovorov v zvezi s plačo in pogoji dela v irski vojski (Callaghan 2006, 129). Združenje je bilo legalizirano s spremembami in dopolnitvami predpisov³⁴⁶ na obrambnem področju v letu 1990. Gre za ciljno racionalno apolitično združenje, svoje člane zastopa po vsebinah ekonomskih interesov in delovnih pogojev. Združenje je finančno neodvisno, financira se s članarino (0,65% neto plače) in ima 8000 članov, za razliko od sindikatov širom po Evropi pa na prehodu v tretje tisočletje ni izgubljalo članstva. Naraščajoči trend članstva je opaziti že od samega nastanka naprej. Organizirano je na treh teritorialnih ravneh: (1) okrožna (43 okrožij), (2) regionalna (6 regij), (3) nacionalna. Predstavniki na vseh ravneh so pravniki ali specialisti za posamezna področja, individualne težave se poskuša reševati že na najnižji ravni. Iz okrožij se identificirana problematika, ki je ni mogoče rešiti znotraj okrožja, prenaša na regionalne in nacionalno raven. Na nacionalni ravni, ki je odgovorna za celotno poslovanje združenja, je organiziran nacionalni forum, ki rešuje problematiko kolektivno ali individualno, lahko pa skliče tudi posvetovalni odbor z ministrstvom za obrambo ali generalštabom. Največji dosežek združenja je pridobitev možnosti za sodelovanje kot stranka v pogajanjih in usklajevanjih kolektivne pogodbe za javni sektor v dodatku, ki se nanaša na obrambni sektor³⁴⁷. Združenje, podobno kot primerljivi sindikati v drugih državah, nudi svojim članom še številne druge ugodnosti³⁴⁸. Na evropskem nivoju se združenje povezuje v EUROMIL, kjer pripravljajo skupno strategijo delovanja v nacionalni državi.

³⁴⁶ Defence Amendment Act in Defence Force Regulation (DFR) S6, 1990

³⁴⁷ Public service stability agreement, Appendix 2: Defence Sector Collective Agreement

³⁴⁸ Popusti, pomoč, krediti

5.13.4.2. *Representative Association of Commissioned Officers RACO*

RACO (*Representative Association of Commissioned Officers*) se izogiba primerjav s tradicionalnimi sindikati. RACO je primarna dejavnost predvsem z izboljšanjem sistemov in procesov, sekundarno pa se ukvarja s plačami in delovnimi pogoji in je sodeloval v stabilizacijskih usklajevanjih kolektivne pogodbe za obrambni sektor³⁴⁹. Obseg sprememb in dopolnitev obrambnih predpisov iz leta 1991³⁵⁰ namreč omogoča združenju RACO, da zastopa svoje člane tudi pri usklajevanjih in dogovarjanjih glede plače in delovnih pogojev. Svoje poslanstvo združenje vidi predvsem v obravnavi vprašanj, ki zadevajo kadrovska vprašanja celotne vojaške organizacije. Eden velikih izzivov združenja je bilo prestrukturiranje oboroženih sil in zmanjševanje zaposlenih, kjer je RACO igral ključno svetovalno vlogo (Callaghan 2006, 125). RACO je apolitično združenje, organizirano regionalno (vzhod, zahod, center) in vsebinsko (usposabljanje, zvrsti vojske) po odborih. Vsak odbor ima pet voljenih predstavnikov.

Irska sodi med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog³⁵¹ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.14. ITALIJANSKA REPUBLIKA

Italijanska republika je večstrankarska parlamentarna demokracija z dvodomnim parlamentom. Poročila o kršitvah človekovih pravic o Italijanski republiki ne vsebujejo kršitev pravice uživanja sindikalne svobode. Zakonodaja zagotavlja pravico do ustanavljanja sindikatov in sindikalnega združevanja, kar se v praksi tudi spoštuje. Zakonodaja prepoveduje sindikalno svobodo pripadnikom vojaške organizacije. Zakonodaja predvideva pravico do stavke, ki pa je prepovedana za izvajalce osnovnih javnih storitev (promet, zdravje). Stavka mora biti v naprej najavljena, več stavk organiziranih na istem prostoru, se izključuje. Zakonodaja dovoljuje sindikalne aktivnosti in opredeljuje pravico delavcev do kolektivnega pogajanja. Diskriminacija zaradi članstva v sindikatu je prepovedana (tudi pozitivna). Zapripadnike vojaške organizacije kolektivna pogajanja in stavka niso dovoljeni.

5.14.1. Industrijska razmerja

³⁴⁹ *Defence Sector Collective Agreement*

³⁵⁰ *Defence Amendment Act in Defence Force Regulation (DFR) S6, 1990*

³⁵¹ Podatek EUROMIL

V Italijanski republiki je sindikaliziranih 36% delavcev, s kolektivnimi pogodbami je pokritih 80% vse delovne sile. Pri kolektivnem pogajanju Italijanska republika tradicionalno sledi pristopu z veliko avtonomijo vseh udeleženk. Pravni okvir je skop, poleg zakona o delovnih razmerjih so tukaj še predpisi o stavki v javnem sektorju iz leta 1990 (z dopolnitvami 2000). V letu 1993 je bil sprejet tripartitni sporazum, ki predstavlja okvir dohodkovne politike, strukturo postopkov pogajanj, spremembe oblike zastopanja in politiko na področju zaposlovanja. Tri glavne sindikalne konfederacije zastopajo večino zaposlenih: (1) Splošna konfederacija italijanskih delavcev (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*, CGIL), (2) Italijanska konfederacija sindikatov delavcev (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*, CISL) in (3) Zveza italijanskih delavcev (*Unione Italiana del Lavoro*, UIL). Trenutna najpomembnejša raven pogajanja o plačah je sektorska raven, vse večji poudarek pa dobiva podjetniška raven kolektivnih pogajanj. Formalnih mehanizmov za razširitev kolektivnih pogodb ni, saj so sklenjene pogodbe zavezujoče le za podjetja in zaposlene.

5.14.2. Vojaška organizacija

V Italiji številni dejavniki vplivajo na civilno vojaške odnose: pomanjkanje interesa za delo v vojski in za vojaško organizacijo nasploh ter pacifizem sta tista dejavnika, ki sta zelo zaznamovala civilno vojaške odnose v zadnjem obdobju. Italijanska vojska želi, podobno kot Francoska, prevzeti isto simbolno vlogo v družbi. Boleči spomini na fašizem in drugo svetovno vojno, razredni boji ter politična nesoglasja med levico in desnico ohranjajo javnost ravnodušno do oboroženih sil. Javno podobo nekoliko izboljšujejo evropska povezovanja, sodelovanje v večnacionalnih zmogljivosti in nova vloga ter misije italijanske vojske (Boëne, Von Bredow, Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 309). Italija je reorganizirala svojo vojsko s prehodom iz naborniškega na profesionalni sistem popolnjevanja, kar je posledično prispevalo zmanjšanju oboroženih sil. Osnovnemu poslanstvu, obrambi države je bila dodana kolektivna obramba ter odzivanje na krizne razmere. Proces strukturnih reform je zajel generalštab ter zahteval celovito kadrovske reformo, reorganizacijo operativnih enot in zmanjšanje števila administrativno tehničnega osebja. V italijanski vojski po novem opravljajo naloge logistike in upravnih postopkov civilne osebe. Racionalizacija in profesionalizacija oboroženih sil je pripeljala tudi do predaje določenih nalog, ki so jih opravljali vojaški obvezniki, zunanjim izvajalcem³⁵². Posledice stalne racionalizacije in reorganizacije italijanske vojske je silno nezadovoljstvo med zaposlenimi. Izvor

³⁵² Čiščenje, določene administrativne storitve, določene računalniške storitve (Oliveta v Heinicken, 35)

nezadovoljstva predstavljajo predvsem plače in delovni pogoji, karierne poti in napredovanja, na tretjem pa so pogosta ločenost od družin v času udeležbe na misijah (Oliveta v Bartle in Heinecken 2005, 37). Nezadovoljstvo glede plač izhaja iz splošne primerjave s civilnim trgom dela, pa tudi s primerjavo plačil z drugimi kolegi širom po Evropi. Karierne poti so omogočene samo izbranim posameznikom.

Italija svojim vojakom ni omogočila ustanavljanja sindikatov³⁵³ ali neodvisnih združenj za zastopanje v internih ali eksternih pogajanjih, je pa leta 1978 z zakonom omogočila organiziranje vojaških predstavnikov na treh različnih nivojih, z namenom spodbujanja kohezivnosti med pripadniki vojske ter ohranjanja dobrih pogojev dela in visokih moralnih vrednot³⁵⁴. Vsebine pristojnosti predstavnikov so dogovarjanja in ne pogajanja o vsebinah ekonomskega, socialnega in zdravstvenega varstva ter celostne oskrbe za pripadnike vojske. Izključeni pa so iz vsebin, ki se nanašajo na poveljevanje in kontrolo, logistiko, usposabljanja ter uporabo oboroženih sil. Predstavniki, ki so voljeni za najmanj šest mesecev in največ tri leta, zastopajo vse vojake, ne le članov. O vsebinah svojega dela v času mandata³⁵⁵ ne morejo podajati izjav.

5.14.3. Vojaška združenja

Reprezentacija interesov vojakov v italijanski vojski se izvaja preko notranjih odborov, ki imajo svetovalno vlogo s ciljem podajanja prispevkov za odločitve poveljnikov na različnih nivojih poveljevanja. Sistem predstavništva temelji na treh ravneh (centralni, vmesni in osnovni) z izvoljenimi organi kopenske vojske, vojaške mornarice, vojaškega letalstva ter karabinjerjev. Odbori oblikujejo predloge, zahteve ali mnenja o vsebinah skupnega interesa, vključno z zadevami ekonomske, socialne varnosti zdravstvenega varstva, varnosti pri delu in celostne skrbi za pripadnike. Odbori niso del linije vodenja in poveljevanja.

5.14.4. *CO*nsiglio *CE*ntrale *d*i *R*apprestanza

Na nacionalni ravni je bil vzpostavljen Centralni predstavniški svet CoCeR (*CO*nsiglio *CE*ntrale *d*i *R*apprestanza), ki je v letih 2007 in 2008 igral aktivno vlogo pri zbiranju podpisov za legalizacijo vojaškega sindikalizma v italijanski vojski in opozarjal na

³⁵³ Vincenzo Bonaccorso, pripadnik karabinjerjev, je bil leta 2010 v disciplinskem postopku, ker se je udeležil sestanka EUROMIL (Vir: EUROMIL).

³⁵⁴ *Compendio sulla rappresentanza militare*, 1. Dokument izključuje vsako podobnost s sindikatom, slednji je v nasprotju z interesi linije vodenja in poveljevanja.

³⁵⁵ Mandat se lahko prekine iz različnih razlogov: prenehanje delovnega razmerja, premestitev, postavitve na poveljniško dolžnost v enoti, ki jo zastopa tudi kot predstavnik, odhod v tujino za več kot 6 mesecev, obsodba po storjenem kaznivem dejanju, pripor. Predstavnik pa lahko tudi odstopi (*Compendio sulla rappresentanza militare*, 7).

neizogibnost tega procesa na poti reorganizacije in demokratizacije oboroženih sil³⁵⁶. CoCeR sestavljajo nižje ravni, ki so izbrane v posameznih rodovih vojske. CoCeR praviloma sodeluje v dogovarjanjih, ki se nanašajo na nivo zdravstvenega varstva za vojaško osebje, pravno varstvo, socialno varnost, splošnih meril sodelovanje v mednarodnih operacijah in misijah, splošna disciplina, splošni stanovanjski pravilniki, splošna pravila o kulturni, rekreativni dejavnosti, posvetovanje na različnih ravneh linije vodenja in poveljevanja, splošna pravila o varnosti in zdravju pri delu ter nadzor nad njimi, srečanja s sindikati³⁵⁷ o vprašanih skupnega interesa. CoCeR se ukvarja tudi z vsebinami, ki zadevajo le posamezne rodove (pravila potapljanja, letna dovoljenja za letenje pilotov). V CoCeR vojake zastopajo voljeni predstavniki vseh rodov vojske³⁵⁸, med delegati pa mora biti vsaj ena ženska predstavica. CoCeR lahko poda pobudo za obravnavo problematike s pristojnim ministrom, ki se v nujni proceduri lahko skliče v tridesetih dneh. Delegati opravljajo funkcije med vojaško službo. Na vmesni ravni so Vmesna predstavniška telesa CoIR (*CONsigli Intermedi di Rappresentanza*), ki delujejo do ravni divizion. Vsebine dela predstavniških teles te ravni so predvsem stanovanjska politika, zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu usposabljanja ter celostna skrb pripadnikov. Na regionalni ravni delujejo osnovni organi CoBaR (*CONsigli di BAse di Rappresentanza*) za zastopanje pripadnikov vojske, ki delujejo praviloma na ravni polka. Vsebinsko se ukvarjajo kolektivno in individualno zdravstveno varnostjo, stanovanjskimi zadevami, prevozom na delo, konsolidacijo delovnih ur, kulturno in rekreacijsko dejavnostjo zaposlenih, spodbujanju dobrega počutja zaposlenih in družinskih članov.

Sicer v italijanski vojski obstajata še dve majhni zelo aktivni vojaški združenji³⁵⁹ (*Associazione per i Militari Democratici in Militari Assodipro*), ki sta že podali tožbe zaradi omejevanja sindikalne svobode v vojski in vse tožbe tudi izgubile³⁶⁰. Cilj obeh združenj je uveljavljanje individualnih in kolektivnih pravic s področja plač in delovnih pogojev pripadnikov italijanske vojske in legalizacija neodvisnega reprezentanta poklicnih interesov v vojaški organizaciji.

5.15. REPUBLIKA LATVIJA

Republika Latvija je večstrankarska parlamentarna demokracija z enodomnim prlamentom. Vojaška organizacija je podrejena civilnemu demokratičnemu nadzoru. V statistiki

³⁵⁶ Vir: Italijanska konfederacija dela - *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL).

³⁵⁷ COCER ima pooblastilo da se konzultira s sindikati, ki zastopajo javne uslužbenke o sorodnih temah.

³⁵⁸ Število delegatov je sorazmerno s številom pripadnikov.

³⁵⁹ Obe skupaj štejeta manj kot tisoč članov.

³⁶⁰ Sodba IV-837 – 2.jun 1998, Prepoved ustanavljanja sindikalnih združenj in članstvo v sindikatih za pripadnike vojaške organizacije in sodba Ustavnega sodišča št 449/99 – Standardi in načela vojaške discipline.

Evropskega sodišča za človekove pravice ni poročil o tožbah zoper Republiko Latvijo zaradi kršitev pravice do sindikalne svobode. Zakonodaja daje delavcem pravico ustanavljanja in svobodo pridruževanja sindikatom po lastni izbiri brez predhodne odobritve. Zakonodaja dovoljuje sindikatom, da izvajajo svoje aktivnosti brez vmešavanja vlade ali drugih političnih akterjev. Delavcem je priznana tudi pravica do stavke ob upoštevanju omejitev, ki so povezane z javno varnostjo, vendar pa zakon prepoveduje stavke zaradi solidarnosti ali stavke podpore delavcem, ki niso neposredna stranka spora. Zakonodaja prepoveduje stavko osebnju vitalnih služb v državi (sodniki, tožilci, policija, gasilci, obmejna straža, državna varnost, pazniki in pripadniki vojaške organizacije). Zakonodaja predvideva arbitražne mehanizme za delavce, ki nimajo možnosti stavke. Zakonodaja prepoveduje pripadnikom vojaške organizacije ustanavljanje ali pridruževanje sindikatom. Zakonodaja opredeljuje pravico do kolektivnih pogajanj in prepoveduje diskriminacijo sindikatov, sindikalnih liderjev in članov sindikatov.

5.15.1. Industrijska razmerja

Pristop k EU v maju 2004 spodbudil znaten finančni priliv v državo in zagotovil hiter razvoj finančnega sektorja. Finančna kriza je Latvijo najbolj prizadela v letu 2009, ko je bil zabeležen velik padec BDP (18%), povečalo se je tudi število brezposelnih, država pa je krizo omejila z odprodajo nacionalnih podjetij. Sistem industrijskih odnosov je bil v Latviji vzpostavljen v letu 1990 in temelji na načelu prostovoljnega sodelovanja vseh akterjev. Sprva so bili glavni akterji industrijskih razmerij delavci preko sindikatov na eni in delodajalci na drugi strani, zato so bila dogovarjanja predvsem dvostranski proces. V letu 2002 pa je bila stara zakonodaja dopolnjena in je opredelila jasna načela dogovarjanj, obveznosti delodajalcev in pravice zaposlenih. V obstoječe socialno dogovarjanje je vključen tudi nacionalni svet za tristransko dogovarjanje (*Nacionālās trīspusējās sadarbības padome*, NTSP). Interese delavcev v Republiki Latviji zastopa Svobodna sindikalna konfederacija Latvije (*Latvijas Brīvo Arodbiedrību savienība*, LBAS), interese delodajalcev pa konfederacija latvijskih delodajalcev (*Latvijas Darba Devēju konfederācija*, LDDK).

Trend sindikaliziranosti delavcev v Latviji je še vedno negativen, največjo krizo pa so sindikati doživeli na prelomu stoletja (iz 328.000 sindikaliziranih delavcev je število članov padlo na 117.000 v letu 2009 in 99.000 v letu 2011).

Največja sindikalna federacija je že omenjena LBAS, ki vključuje 20 sindikatov, med njimi so najpomembnejši sindikat znanosti in šolstva (*Latvijas Izglītības un zinātnes darbinieku arodbiedrība*, LIZDA s približno 30.500 člani), Latvijski sindikat železniških in industrijskih

delavcev (*Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrība*, LDzSA) z 12000 člani in Sindikat zdravstva in socialnega varstva (*Latvijas Veselības un sociālās aprūpes darbinieku arodbiedrība*, LVSADA) z 12.000 člani.

Najbolj pomembna raven kolektivnih pogajanj je podjetniška, na sektorski ravni se sprejemajo t.i. splošni sporazumi, ki jih po večini sklepajo sindikati in združenja delodajalcev. Kolektivne pogodbe so pravno zavezujoče. Zaposleni ali delodajalec lahko odstopata od kolektivne pogodbe le v primeru, če so zakonske določbe določenih vsebin za stranko ugodnejše od določb v kolektivni pogodbi.

Zakonodaja opisuje tudi posebne pogoje za razširitev kolektivnih pogodb znotraj sektorja ali panoge (Karnite 2013).

5.15.2. Vojaška organizacija

V letu 1991 je Latvija postala samostojna in takrat ni imela lastnih oboroženih sil, zato se je odločila, da bo s svojima sosedama Latvijo in Estonijo sodelovala pri projektu regionalne varnosti, sama pa je izgradila oborožene sile in jih pripravila za vstop v NATO. Strategija in struktura obrambnih sil sta temeljili na geostrateških okoliščinah in zahtevah za vstop v zavezništvo.

Napotitev zmogljivosti v mednarodne operacije in misije je potrdila legitimacijo vojaške organizacije v družbi, javno mnenje pa je pokazalo, da družba podpira dvig obrambnih izdatkov (Trapans 2004). Latvijska vojska se ne popolnjuje več z naborniki, tudi strateška usmeritev za naprej je podpora majhni, fleksibilni, profesionalni vojski, ki bodo lahko podprle celoten spekter operacij zavezništva.

5.15.3. Vojaška združenja in sindikati

V Latviji so vojaški sindikati prepovedani. Obstaja le vojaško združenje Društvo latvijskih strelcev (*Latviešu Strēlnieku Apvienība*), ki pa med svojimi cilji nima izboljšanja ekonomskih, socialnih ali delovnih pogojev svojih članov.

5.16. REPUBLIKA LITVA

Republika Litva je ustavna večstrankarska parlamentarna demokracija z enodomnim parlamentom. Vojaška organizacija je podrejena parlamentarnemu demokratičnemu civilnemu nadzoru. Zakonodaja dovoljuje delavcem, da ustanavljajo in se pridružujejo neodvisnim sindikatom po lastni izbiri, brez predhodne posebne odobritve. Zakonodaja

prepoveduje sindikalizacijo vojaške organizacije (Zakon o organizaciji nacionalne obrambne in vojaški službi, 36. člen). Zakonodaja opredeljuje pravico do stavke za vse delavce, vendar je za pripadnike vojaške organizacije stavka prepovedana. Stavko lahko organizira le sindikat ali pa zaposleni v določeni organizaciji, če svojo voljo do organizacije stavke pisno izrazi vsaj polovica zaposlenih. Zakonodaja predpisuje pravico do kolektivnega dogovarjanja, pripadniki vojaške organizacije so iz te pravice izključeni. Zakon prepoveduje diskriminacijo sindikatov ali članov sindikata, vendar je ta prepoved bila pogosto neučinkovita, pravosodni sistem pa se počasi odziva na primere nezakonite odpovedi delovnih razmerij zaradi nezakonitega odpuščanja sindikalnih aktivistov (ITUC). Prav tako ITUC poroča, da se v nekaterih podjetjih določajo osnovni pogoji zaposlitev brez predhodnega posvetovanja.

5.16.1. Industrijska razmerja

Svetovna gospodarska kriza je močno vplivala na gospodarske razmere v Republiki Litvi predvsem v letih 2008 in 2009, kljub temu pa se je država izvila iz primeža padca BDP in v letu 2011 zabeležila eno največjih gospodarskih rasti v EU (5,9%). Delovni zakonik, kot osnovni zakon o delovnih razmerjih, je v letih 2009 in 2010 vseboval začasna določila, ki so omogočala večjo prožnost trga dela, medtem ko so se v letu 2011 tristranska dogovarjanja osredotočila predvsem na razpravo glede potreb po večji liberalizaciji delovnih razmerij. Na nacionalni ravni v tripartitnih pogajanjih sodelujeta dve največji organizaciji delavcev (Litovska konfederacija industrije LPK in Litovska poslovna konfederacija LVDK) in tri največje sindikalne konfederacije (Litovska konfederacija sindikatov LPSK, Litovska federacija delavcev LDF in Litovski sindikati »Solidarumas«). Tradicionalno je v Litvi sindikaliziranost nizka (10%), prav tako je pokritost s kolektivnimi pogodbami minimalna (ocenjena pokritost je 15%). Kljub upadu članstva v Litvi ni zabeleženih večjih sindikalnih združenj, so pa evidentirani pogosti spopadi med sindikalnimi centralami, ki so bile ustanovljene takoj po neodvisnosti Litve in sindikati, ki so bili ustanovljeni pred nekaj leti. Prevladujoč nivo kolektivnih pogajanj je podjetniški, na sektorski ravni so pogodbe zelo splošne in redke, čeprav si socialni partnerji prizadevajo, da bi povečali količino in pomen sektorskih kolektivnih pogodb (Blaziene 2013).

5.16.2. Vojaška organizacija

Podobno kot v drugih dveh pribaltskih državah, tudi Litva po razglasitvi neodvisnosti ni imela niti lastnega ministrstva za obrambo niti lastne vojske. Po umiku zadnjih sovjetskih vojakov je Litva imela le s peščico slabo oboroženih vojakov. Oblikovanje vojske je bila nuja za

zagotavljanje nacionalne obrambe in sodelovanje v sistemu nacionalne varnosti. V prvih korakih reorganizacije oboroženih sil je bilo vzpostavljeno toliko zmogljivosti, da so bile zagotovljene povezave s Partnerstvom za mir. Glavna usmeritev vlade je bila približevanje zavezništvu in izgradnja premostljivih zmogljivosti. Vzporedno z izgradnjo zmogljivosti pa je bilo potrebno vzpostaviti mehanizme za nadzor obrambnega sektorja. Parlamentarni mehanizmi za nadzor nad obrambnim resorjem so zajeti v Ustavi, Zakonu o nacionalni varnosti, zakonu o organiziranju nacionalne obrambe in statutu za delo parlamenta. Ena značilnost litvanske vojske je, da se še vedno deloma popolnjuje z naborniki, ki jih najdemo v vseh rodovih vojske. Poklic vojak je umeščen med ostale poklice javnega sektorja.

5.16.3. Vojaška združenja

V Republiki Litvi so vojaški sindikati v zakonodaji prepovedani, prav tako je vojakom prepovedano priključevanje zunanjim sindikatom. Prepovedana so tudi kolektivna dogovarjanja v zvezi s plačilnimi pogoji pri opravljanju vojaškega poklica.

5.16.3.1. *Karių teisių gynimo centras*

Center za zaščito pravic vojakov (*Karių teisių gynimo centras*) z okrog 400 člani, ki je bil ustanovljen v letu 2009 zaradi domnevnih kršitev različnih socialnih pravic s strani vojaške organizacije (odpuščanje v času porodniške odsotnosti, kratenje pravic do očetovskega dopusta, kaznovanje brez disciplinskih postopkov). Namen Centra je predvsem zaščita z zakonom že pridobljenih pravic vojakov in spodbujanje svojih članov, da zahtevajo te pravice. Pri tem Center javno opozarja na nepravilnosti v vojski in pripravlja predloge za spremembe. Center skrbi tudi za preventivne ukrepe (informiranje, usposabljanja) s katerimi bi se lahko vnaprej izognili večjemu delu problematike. Center ima tudi vlogo mediatorja pri posameznih sporih med vojsko in njenimi pripadniki. Hkrati pa center promovira demokratične standarde družbe in človekove pravice v vojaški organizaciji. Center je od leta 2011 član EUROMIL.

5.17. VELIKO VOJVODSTVO LUKSEMBURG

Veliko vojvodstvo Luksemburg je ustavna monarhija z enodomnim parlamentom. Evropsko sodišče za človekove pravice ne poroča o sodbah, ki se nanašajo na kršitve sindikalne svobode v Luksemburgu. Zakonodaja dovoljuje delavcem ustanavljanje in pridruževanje neodvisnim sindikatom. Zakonodaja opredeljuje, da lahko sindikati opravljajo svoje

aktivnosti za zaščito delavcev brez vmešavanja vlade. Stavka je dovoljena le po opravljeni mediaciji med delavcem in delodajalcem in potrditvijo nacionalnega urada, da je postopek usklajevanja interesov zaključen. Zakonodaja predvideva tudi pravico do kolektivnega dogovarjanja. Zakonodaja dovoljuje sindikalno organiziranje in združevanje tudi v vojaški organizaciji (CDDH(2012)016, 180).

5.17.1. Industrijska razmerja

Na začetku svetovne gospodarske krize so se socialni partnerju v okviru tristranskega koordinacijskega odbora dogovorili o predlaganih protikriznih ukrepih in kljub določenim nasprotovanjem je nazadnje bil sporazum podpisa. Slednji je pomenil zagotovilo, da je država ostala eno najuspešnejših gospodarstev v EU. Koncept »luksemburškega modela« se pogosto omenja kot eden najboljših konceptov industrijskih odnosov. Koncept je zasnovan na organizacijski kulturi socialnega dialoga in reševanju sporov skozi mediacijo s ciljem skupne gospodarske in družbene blaginje, ki je osnova za blaginjo posameznika. Kolektivna pogajanja, ki se ne morejo rešiti s pogodbo, prevzame pod okrilje Nacionalni urad za spravo (*Office National de Conciliation*, ONC). Druga značilnost socialnega dogovarjanja v državi je njegova tristranska razsežnost, ki vključuje sindikate, organizacije delodajalcev in vlado. Večina pomembnih sporazumov, doseženih na nacionalni ravni (nadzor inflacije, konkurenčnost podjetij, fleksibilnost zaposlitve), je bila dosežena v tristranskih pogajanjih. Po številnih dogovarjanjih s sindikati, je bil vzpostavljen tudi sporazum glede reforme javne uprave. Prvi del sporazuma vključuje strukturne spremembe, karijerne poti, sistem ocenjevanja usposobljenosti, možnost odpuščanja, uvaja pa se tudi institut mediatorja. Drugi del sporazuma ureja plače za obdobje 2011-2013.

Sindikalni trend je v rahlem upadanju že od leta 2004 (46%, v letu 2011 38%). Največje sindikalne organizacije so (1) Neodvisna konfederacija sindikatov Luksemburg (*Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg*, OGB-L) s 65.000 člani, sledi ji (2) Luksemburško združenje krščanskih sindikatov (*Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond*, LCGB), ki zastopa 30.000 delavcev, ter Generalna konfederacija javnega sektorja (*Confédération Générale de la Fonction Publique*, CGFP) z 28.000 člani. Najpomembnejši ravni pogajanj sta sektorska in podjetniška (Kirov, Turlan 2013).

5.17.2. Vojaška organizacija

Tudi luksemburška vojska je po koncu hladne vojne doživela temeljito transformacijo. Država je bila ena prvih, ki je ukinila obvezno služenje vojaškega roka, iz svoje zakonodaje pa je

izbrisala tudi obvezno rezervo. Rezervne sile v obliki profesionalne rezerve so se v obrambnem zakonu pojavile spet leta 1997. Luksemburška vojska je po koncu hladne vojne potrdila svojo legitimacijo s sodelovanjem v mednarodnih operacijah in misijah. V letu 2007 je država sprejela predpise, ki omogočajo sodelovaje nacionalne vojske v hitrih odzivnih silah EU (EUBG) in NATA (NRF). Kljub temu pa je osnovno poslanstvo vojske ostalo obramba ozemeljske celovitosti države. V Luksemburgu deluje eno vojaško združenje in en vojaški sindikat (CDDH(2012) 016, 180).

5.17.3. Združenja in sindikati

5.17.3.1. *Association professionnelle des officiers luxembourgeois* APOL

Vojaško združenje častnikov luksemburške vojske (*Association professionnelle des officiers luxembourgeois* APOL) združuje 70 častnikov državne vojske in je organizirano predvsem z namenom utrjevanja kohezivnosti med pripadniki vojske in organiziranja prireditev.

5.17.3.2. *Syndicat professionnel de l'Armée luxembourgeoise*

Vojaški profesionalni sindikat luksemburške vojske je reprezentant za zastopanje interesov vojakov (*Syndicat professionnel de l'Armée luxembourgeoise* SPAL). Sindikat je bil ustanovljen leta 1953 kot združenje profesionalnih podčastnikov (*Association Professionnelle des Sous-officiers Luxembourgeois* APSOL), ki so se ji pridružili podčastniki in vojaki vseh zvrsti in rodov vojske in šteje okrog 900 članov. Poslanstvo sindikata je zastopanje socialnih, delovnih in ekonomskih interesov svojih članov. V sindikat se lahko včlanijo vsi pripadniki vojaške organizacije. Sindikat je politično nevtralen ter avtonomen. Finančna sredstva pridobiva iz članarine svojih članov. Sindikat vodijo voljeni predstavniki, problematiko svojih članov identificira preko foruma, skozi mesečna srečanja na nivoju sindikalnih skupin in na sestankih celotnega članstva enkrat letno. Sindikat deluje skladno s predpisi, ki v državi veljajo za druge sindikate v javnem sektorju, kar velja tudi za organiziranje stavke. Sindikat tesno sodeluje s sindikatom policije (*Syndicat Professionnel de la Force Publique* (SPFP)) za uresničevanje kolektivnih interesov svojih članov pa se povezuje z Generalno konfederacijo javnega sektorja (*Confédération Générale de la Fonction Publique*, CGFP). Sindikat za svoje člane organizira tudi poseben sklad finančne pomoči, ki je namenjen predvsem članom družine umrlih pripadnikov vojske.

5.18. REPUBLIKA MADŽARSKA

Republika Madžarska je večstrankarska parlamentarna demokracija z enodomnim parlamentom. Vojaška organizacija je skladno z načeli civilnega nadzora podrejena civilni oblasti. Pravice uživanja sindikalne svobode so bile v Republiki Madžarski kršene petkrat (Statistika ESČP). Za vodenje postopkov kaznivih dejanj, ki so jih storili pripadniki vojaške organizacije, je pristojno vojaško tožilstvo. Zabeleženih pa je več pritožb zaradi nezakonitega pridržanja in prisilnega zaslišanja. Sindikalna svoboda je predvidena v ustavi tudi za pripadnike vojaške organizacije in država to pravico spoštuje. Pripadnikom vojaške organizacije je odvzeta pravica do stavke. Pravica do kolektivnih pogajanj je predvidena z zakonom, s kolektivnimi pogodbami je pokrito približno 35% vseh zaposlenih.

5.18.1. Industrijska razmerja

Republika Madžarska se je v letu 2004 priključila EU, kar je bistveno vplivalo na vzpostavitev delovnih standardov in predpisov v zvezi s kolektivnim dogovarjanjem. Pravico do stavke in sindikalno svobodo je Republika Madžarska uzakonila že leta 1989. V obdobju pridruževanja EU je podrobneje uredila tudi odnose med delavskimi predstavništvi, delavci, sindikati in delodajalci. Madžarsko Ustavno sodišče je z odločbo preklicalo zakonodajni mehanizem, ki je predvideval avtomatično pravico sindikata za zastopanje zaposlenih v kolektivnih sporih. Odločba temelji na liberalni ekonomski filozofiji varovanja svobode posameznika pred sindikatom. Za zastopanje v posameznem kolektivnem sporu si morajo sindikati pridobiti soglasje delavcev. Ta odločba je tudi vplivala na vlogo sindikatov pri pogajanju na delovnem mestu. Zakon jih je izključil iz določanja plač, lahko se pogajajo le za okvir v katerem se bodo gibale plače³⁶¹. Sindikaliziranost delavcev v Republiki Madžarski je skromnih 12%, kar znaša absolutno okrog 500.000 članov sindikata. Izrazito negativen trend se je nekoliko upočasnil in obrnil navzgor (780.000 v letu 1998, 700.000 v letu 2000, 654.000 v letu 2002, 574.000 v letu 2004, 590.000 v letu 2006, 612.000 v letu 2008). Ne gre zanemariti dejstva, da je v letu 1990 bilo v Republiki Madžarski sindikaliziranih 83% vseh zaposlenih.

V Republiki Madžarski je šest sindikalnih central priznanih kot reprezentativnih: (1) nekdanj monopolistični Nacionalni svet sindikatov (*Szakszervezetek Országos Tanácsa*, SZOT) in je prevladujoča sindikalna centrala izven javnega sektorja z okrog 205.000 člani, (2) Demokratična zveza svobodnih sindikatov (*Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája*,

³⁶¹ Naprimer lahko zajamejo povprečno letno rast plač.

LIGA), ki ima okrog 106.000 članov, (3) nacionalna zveza sindikatov (*Munkástanácsok Országos Szövetsége*, MOSZ), ustanovljena leta 1988 s 50000 člani, (4) Forum sindikatov (*Szakszervezetek Együttműködési Fóruma*, SZEF) je sindikalna centrala v kateri so združeni javni uslužbenci in šteje 225.000 članov. (5) Konfederacija profesionalnih sindikatov (*Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés*, ÉSZT) organizira predvsem osebe akademskih in visokošolskih ustanov i šteje okrog 85.000 članov, (6) Zavezništvo avtonomnih sindikatov (*Autonóm Szakszervezetek Szövetsége*, ASZSZ) je bilo ustanovljeno z namenom neodvisnosti od političnih strank in šteje 120.000 članov. Vse glavne centrale v Republiki Madžarski se strinjajo, da je madžarska sindikalna struktura preveč razdrobljena in, da obstaja preveč konfederacij, kljub temu pa med konfederacijami ne pride do pričakovanega združevanja.

V Republiki Madžarski obstajajo, skladno z nacionalnimi predpisi, tri ravni kolektivnih pogajanja. V okviru tripartitnih pogajanj na nacionalni ravni socialni partnerji na letnem nivoju določijo priporočila v zvezi z rastjo plač in določijo višino minimalne plače. Na sektorski ravni se lahko sklepajo tako imenovane 'multi delodajalske' pogodbe, ki zajemajo več delodajalcev, niso pa tipične sektorske pogodbe. Tako za zasebni, kot za javni sektor so kolektivne pogodbe večinoma sklenjene na podjetniški ravni oz. na ravni institucij. Pokritost s kolektivnimi pogodbami je okrog 29%. V zadnjem obdobju je bilo v Republiki Madžarski največ stavk v javnem sektorju zaradi nespoštovanja kolektivnih pogodb ali v času kolektivnih pogajanj. Delovne spore z delodajalcem morajo sprožiti delavci sami in ne sindikati (Krén, Rindt 2012).

5.18.2. Vojaška organizacija

Madžarska vojska je bila povezana z boji za nacionalno neodvisnost, požela pa je malo uspeha (1848³⁶², druga svetovna vojna, 1956). Vloga, ki jo je madžarska vojska odigrala po letu 1956 v okviru Varšavskega pakta, ji je pri legitimaciji v družbi zelo škodovala. Po koncu hladne vojne je v mladi državi parlament vojski zaradi zgodovinskih razlogov predpisal številne omejitve človekovih pravic in svoboščin (pravice do združevanja, do sodelovanja v političnih strankah, do svobodnega izražanja). Po osamosvojitvi leta 1989 je bila madžarska vojska slabo opremljena in je imela nizko stopnjo legitimnosti (Dunay, 2005). V okviru prednostnih nalog države, ki ima številne tranzicijske gospodarske težave, je madžarska vojska prav prirepu. Od integracije z organizacijo NATO se pričakuje, da se bo več pozornosti namenilo vojaškemu vprašanju in bo vojska pridobila večjo legitimacijo v družbi.

³⁶² Zahteve Ogrske po samostojni vladi, državi in vojski. 1848 je Ogrska razglasila neodvisnost, leta 1849 pa je Ogrska vojska kapitulirala.

(Boëne, Von Bredov, Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 310). Vojaško osebje nima pravice do stavke, kot obliko sindikalnega boja pa lahko v podporo svojim zahtevam organizira demonstracije in shode.

5.18.3. Sindikati in združenja

5.18.3.1. *Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége*

Sindikát *Fegyveres és Rendvédelmi Dolgozók Érdekvédelmi Szövetsége* v svoje članstvo vključuje sindikate vojske in policijo ter poklicne gasilce. Te panoge zastopa tudi v okviru socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj. Sindikat je bil ustanovljen leta 1991, je neodvisen od političnih strank in finančno avtonomen. Financira se s članarino in donacijami. Zagovarja solidarnost, enakost, pravico do javnega nastopanja ter pravico do neodvisnega zastopanja.

5.18.3.2. *Honvédszakszervezet*

Madžarski vojaški sindikat *Honvédszakszervezet* (HOSZ) je bil ustanovljen v letu 1996. V letih 1991-1996 je deloval v obliki združenja pod imenom Liga za zaščito interesov vojakov Budimpešta (*Katonák Érdekvédelmi Szövetségének*). Sindikat je bil združen iz sedmih lokalnih odborov in 56 neodvisnih članov in je v prvem obdobju štel 300 članov. Najprej se je boril predvsem za legalizacijo sindikata in deloval skoraj v tajnosti. Vojaški sindikat HOSZ je nastal kot pravni naslednik združenja HOSZ in se je v prvem obdobju svojega delovanja ukvarjal predvsem s pripravo predpisov in pravil, tako svojega delovanja kot službovanja in delovnih pogojev svojih članov. Z ministrstvom za obrambo je vzpostavil konstruktivno partnerstvo, kar je po mnenju sindikata pozitivno vplivalo na izboljšanje postopkov v vojaški organizaciji sami in povečalo ugled vojaškega poklica v družbi (Vir: Ferenc Kovacs, Roundtable on Military Unions and Associations 2006, 5). Razlogi za legalizacijo vojaškega sindikata so bili neurejeno delovno okolje in slaba plačna politika v povezavi z nesorazmerno dolgim delovnim časom. V svojem programu je sindikat zapisal, da se zavzema za politiko sodelovanja z delodajalcem in za reševanje sporov skozi mediacijo. Predsednik sindikata je profesionalna civilna oseba, zaposlena v sindikatu. Sindikat šteje danes okrog 10000 članov in je organiziran regijsko, svoje sindikalne zaupnike pa ima tudi po vojašnicah. Problematika se med članstvom identificira skozi sestanke sindikalnih skupin ter internetni forum. Z ministrstvom za obrambo pa svoja stališča predstavlja v stalnem socialnem dialogu v obliki foruma za usklajevanje interesov. Cilji sindikata so zastopanje individualnih in kolektivnih interesov svojih članov. Vojaški sindikat je politično nevtralen ter finančno avtonomen. Za

člane, ki so v socialni stiski, je sindikat soustanovil fundacijo za finančno in nefinančno pomoč. Svojim članom nudi sindikat tudi vse oblike pravne pomoči v disciplinskih postopkih in pri zastopanju na sodišči. Sindikat nudi svojim članom še številne druge ugodnosti v obliki popustov pri izdelkih, zavarovanjih, bančnih kreditih in dopustih. Za sklepanje sektorskih kolektivnih pogodb se sindikat vključuje v federacijo Demokratična zveza svobodnih sindikatov (*Liga Szakszervezetek*). Na evropski ravni je sindikat vključen v EUROMIL in v EMPA³⁶³. Madžarska sodi med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog³⁶⁴ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.19. REPUBLIKA MALTA

Malta je ustavna republika in parlamentarna demokracija z enodomnim parlamentom. Obrambne sile so podrejene demokratičnemu civilnemu nadzoru. Evropsko sodišče za človekove pravice v poročilih o kršitvah sindikalne svobode Malte ne omenja. Ustava omogoča delavcem ustanavljanje sindikatov in pridruževanje po lastni izbiri brez predhodne zahtev in odobritev. Zakonodaja opredeljuje sindikalno delovanje, pravico do stavke ter kolektivna pogajanja, kar se v praksi tudi spoštuje. Pred organiziranjem stavke zakonodaja predvideva obvezno mediacijo. Zakon vojakom prepoveduje uživanje sindikalne svobode, prav tako pripadniki vojaške organizacije nimajo pravice do stavke.

5.19.1. Industrijska razmerja

Malteško gospodarstvo je popolnoma odvisno od turizma in v 2008 je ta panoga po izbruhu svetovne gospodarske krize zabeležila skoraj 10% padec. Vlada in socialni partnerji so se takoj odzvali s spodbudami gospodarstvu in uspeli ohraniti visok odstotek zaposlenosti. V javnem sektorju je vlada večino novih delavcev zaposlila za določen čas, nekatere storitve pa je prepustila pogodbenikom. Industrijske odnose na Malti regulira zakon o zaposlovanju in je usklajen s pravnim redom EU. Kolektivna pogajanja na Malti običajno potekajo na ravni mikropodjetja - en sam sindikat pri enem samem delodajalcu. Na splošno se kolektivne pogodbe sklepajo v podjetjih, kjer ima sindikat 50% zastopanje plus en glas. V javnem sektorju so sindikati tradicionalno močnejši in tam je tudi večja pokritost s kolektivnimi pogodbami, z izjemo vojske in policije, kjer je sindikalizem in kolektivno pogajanje prepovedano. V letu 2009 je članstvu v sindikatu za vojsko in policijo postalo predmet javne

³⁶³ V *European Military Press Association* se vključuje prepovedi javnega izražanja, ki veljala do nedavno za vojake.

³⁶⁴ Podatek EUROMIL.

debate zaradi neprekinjene kampanje dveh sindikalnih central³⁶⁵, vendar je kljub temu vlada v letu 2011 na predlog ministra za notranje zadeve odločila, da ne bo dovolila niti vojakom niti policistom priključevanja ali ustanavljanja sindikatov (Grech 2012, 4). Najpomembnejši sindikalni konfederaciji Malte sta Konfederacija malteških sindikatov *Confederation of Maltese Trade Unions (CMTU)* in Sindikalni forum Maltin - *Forum Unions Maltin (FORUM)*. Pokritost s kolektivnimi pogodbami je okrog 61%, kolektivne pogodbe so pravno zavezujoče (Grech 2012).

5.19.2. Vojaška organizacija

Malteška vojska ima bogato kulturo in tradicijo, zagovarja konzervativne vrednote in ima tradicionalni pogled na vojaški etos. Deluje po obrambnem zakonu iz leta 1970 z osnovnim poslanstvom vojaške obrambe in »varovanje nacionalne suverenosti v miru in krizi«. Operativne vojaške zmogljivosti Republike Malte so pomemben del varnostne arhitekture v Sredozemlju in so opremljene in usposobljene za izvajanje vojaških operacij tako doma kot v tujini. Vojska se legitimira s številnimi aktivnostmi doma³⁶⁶, sodeluje pa tudi v nekaterih mednarodnih operacijah in misijah (EUMM Gruzija, EU Atalanta, EUTM Somalija in UNIFIL).

5.19.3. Vojaška združenja

5.19.3.1. *Dipendenti u Suldati*

Malteško združenje *Dipendenti u Suldati* združuje le družinske člane pripadnikov vojaške organizacije, ker je združevanje in sindikalno organiziranje v malteški vojski prepovedano. Združenje je bilo osnovano v letu 2006 in se včlanilo v EUROMIL 2007. V vojski ni zahtev po neodvisnem predstavniku, so se pa zahteve pojavile v policiji. Slednja je, s podporo dveh sindikalnih central, odprla na nivoju države v letu 2009 široko razpravo o priporočilih Sveta Evrope glede uzakonjanja pravice do neodvisnega reprezentanta v vojski in policiji.

5.20. ZVEZNA REPUBLIKA NEMČIJA

³⁶⁵ Gre za centrali GWU (*General Workers' Union*) in UHM (*Haddiema Maghqudin Union*)

³⁶⁶ Mornarica ima nalogo poleg zaščite suverenosti države še zatiranje nezakonitih dejavnosti v teritorialnih vodah, splošno izvrševanje pomorskega prava, varovanje pristanišč in infrastrukture, zaščita ribištva, podpora drugim državnim organom.

V ZRN so človekove pravice in temeljne svoboščine določene z ustavo in zakonom, vendar je država omejila pravice govora in združevanja neonacističnim in drugim skrajnim skupinam. Zakon zagotavlja tudi svobodo mirnega zbiranja, kar deželne vlade po večini upoštevajo. Svobodo združevanja in sindikalnega organiziranja zagotavlja ustava in v praksi se ta svoboda tudi spoštuje. Različne službe demokratičnega sistema v Nemčiji spremljajo več sto organizacij, ki bi lahko imele karakter ekstremizma. Mednarodne organizacije, ki izvajajo nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic, so imele pri nadzoru vedno zagotovljeno ustrezno podporo. Dodaten nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic izvaja varuh človekovih pravic. Prav tako je v nemški zvezni vojski (*Bundeswehr*) vzpostavljen varuh pravic kot neodvisno telo za spodbujanje demokratičnega nadzora nad izvajanjem spoštovanja človekovih pravic. Sodišča so v Zvezni Republiki Nemčiji (ZRN) glavna institucija za posameznike, ki želijo zaščito človekovih pravic, poleg tega pa ima država širok spekter vladnih in nevladnih organizacij, ki skrbijo za nadzor. Z ustavo je v ZRN določena tudi sindikalna pravica in sindikalna svoboda. Ustava dovoljuje tudi, da sindikati izvajajo sindikalne aktivnosti brez vmešavanja vlade, kar se v praksi večinoma spoštuje. Ustava javnim uslužbencem (tudi učiteljem) in pripadnikom oboroženih sil prepoveduje stavko. Zakon prepoveduje povračilne ukrepe zoper stavkajoče. Delavci, ki jim stavka ni dovoljena, lahko po sodni poti zahtevajo zaščito pravic. Ustava predvideva tudi kolektivna pogajanja, kolektivne pogodbe so zavezujoče le za člane sindikatov. Nemčija nima zakonsko določene minimalne plače, vendar se zavezujoča minimalna plača določa v gospodarskih sektorjih s pogajanjem. Te pogodbe pokrivajo več kot 60% vseh delavcev, pogodbe za ostale delavce se sklepajo na ravni podjetij. Zakon omejuje delovni teden na 48 ur, vendar se s kolektivnimi dogovarjanji lahko določi drugače³⁶⁷. Obsežen sklop zakonov in drugih predpisov ureja varnosti in zdravje pri delu, za nadzor pa skrbijo institucionalizirane službe, znotraj podjetij pa tudi delavski sveti in sindikati.

5.20.1. Industrijska razmerja

Sistem industrijskih odnosov se je oblikoval po drugi svetovni vojni v Zvezni republiki Nemčiji in se razširil na vzhodu ZRN po ponovni združitvi leta 1990. Osnovne značilnosti sistema so bile usmerjene k depolitizaciji industrijskih razmerij. Nemška industrijska razmerja kažejo močne pravne vezi, ki temeljijo na zakonodaji in sodni praksi in temeljijo na "dvojnem sistemu zastopanja interesov". Glavna predstavniška telesa v podjetjih so sveti delavcev,

³⁶⁷ Ženske imajo povprečno 39,8 urni delovni teden, moški pa 41,0 urni.

sindikati pa so odgovorni za kolektivna dogovarjanja glede plač in delovnih pogojev. Osnova za kolektivna pogajanja je zakon o kolektivnem pogajanju (*Tarifvertragsgesetz*) iz leta 1949, ki določa, da so na strani delojemalcev za sklepanje kolektivne pogodbe pristojni le sindikati, medtem, ko so delavska predstavništva in ostali delavci lahko le soudeleženi pri pogajanjih. Prevladujoč vzorec kolektivnega dogovarjanja so bila sektorska kolektivna pogajanja na panožni ravni. Na ravni podjetja zastopanje zaposlenih ureja ustavni zakon (*Betriebsverfassungsgesetz*) iz leta 1952, spremenjen leta 2001. Svet delavcev je legaliziran v vsakem podjetju z najmanj pet zaposlenimi in ima pravico do soodločanja, obveščanja in posvetovanja, nima pa pravice do kolektivnega dogovarjanja³⁶⁸, niti nima pravice organizirati stavko. Stavke so zakonite le v okviru kolektivnih pogajanj, prepovedane so politične in splošne stavke. V času samega kolektivnega dogovarjanja velja ohranjanje miru (*Friedenspflicht*). V primeru sporov so predvideni mediacijski mehanizmi. Trend upadanja kolektivnih pogodb in vse manjšo pokritostjo delavcev s kolektivnimi pogodbami (1997 je bilo 76% zaposlenih pokritih s kolektivnimi pogodbami, v letu 2007 pa le 63%) je spodbudil vlado, da razmišlja o vlogi države pri določanju minimalne plače in uvajanju delovnih standardov. V ZRN je sindikaliziranih 22% delavcev, trend sindikaliziranosti je v rahlem upadanju, predvsem zaradi stagnacije zaposlenih v tradicionalno dobro sindikaliziranih panogah, v pridelovalni dejavnosti in javnem sektorju. Po upadu članstva so sindikati s strategijami združevanja želeli zmanjšati izpad dohodka. V letu 2002 se je sedem sindikatov javnega in zasebnega sektorja združilo v sindikat skupnih služb VER.DI, sindikati pilotov strojevodij in zdravnikov pa se pogajajo skupaj z DGB. Tri največje sindikalne centrale, ki delujejo v nemških industrijskih razmerjih, so (1) Konfederacija nemških sindikatov (*Deutscher Gewerkschaftsbund*, DGB) v katero se združuje 6,3 milijona zaposlenih, (2) Druga največja sindikalna centrala je Nemško združenje uslužbencev (*Deutscher Beamtenbund* DBB), ki šteje 1,3 milijona članov in (3) Krščanska konfederacija sindikatov Nemčije s 300.000 člani (Vogel 2013). Najpogostejša oblika sindikalnega boja v Nemčiji je opozorilna stavka (*Warnstreik*) kot dokazilo trdne odločitve delavcev za stavko. Razlogi za stavko so bili predvsem zahteve po povišanju plač (Kraemer 2009, 2-10).

5.20.2. Vojaška organizacija

Nemška zvezna vojska (*Bundeswehr*) je bila osnovana leta 1956 in se še danes sooča z bolečo fašistično preteklostjo. Prvotno poslanstvo zvezne vojske je bilo izključno odvratanje agresije

³⁶⁸ Razen v primerih, ko drugi akti tega izrecno ne dovoljujejo.

na državo, za kar je imela ustavno pooblastilo (Klein in Kuhlman 2001, 194). S konceptoma 'državljan v uniformi'³⁶⁹ (*Staatsbürger in Uniform*) in notranje vodenje (*Innere Führung*); zagotavlja država visoko stopnjo človekovih pravic v vojski (Kümmel 2001, 16). Nemčija je v povojnem obdobju želela dokazati, da lahko ponovno vzpostavi vojaško organizacijo, ki bo podrejena civilnemu demokratičnemu nadzoru, brez možnosti preporoda nacističnega militarizma. Hudo naborniško krizo, ki se je začela konec osemdesetih, in kronično pomanjkanje podčastnikov, je zmanjšala združitev Nemčij. Z združitvijo je tudi vojska prvič dobila pooblastila, da deluje tudi izven svojih meja v okviru kolektivne obrambe in mirovnih misij in operacij. Prvič je nemška vojska sodelovala izven svojih meja v misiji na prostoru bivše Jugoslavije. V letu 1994 je ustavno sodišče razsodilo, da lahko *Bundeswehr* deluje tudi v okviru operacij ZN (Callaghan 2006 v Bartle in Heinecken 2006, 166). Civilno vojaške odnose v ZRN zaznamujejo medsebojno zaupanje med vojaki in ostalimi državljani, koncept 'državljan v uniformi', ki je v celoti implementiran v nemško vojsko in predvideva številne medsebojne aktivnosti. Nemška vojska uživa velik ugled v javnosti zaradi svoje učinkovitosti v tujini in ideološko neopredeljene države, koncepta 'notranje vodenje' z izmenjavo vrednot s civilnim delom družbe ter načina usposabljanja, ki je primerljiv in uporaben pri odhodu vojakov v civilno družbo. Zahvaljujoč članstvu v NATU ter zavezam ob ustanovitvi, je ZRN izgradila, v mednarodnem okolju, spoštovano vojaško silo, ki enakopravno z drugimi partnerji sodeluje v mednarodnih operacijah in misijah. Koncept 'državljan v uniformi' je zagotovil povezanost med vojsko in civilno družbo. Ugled in legitimacijo v družbenem okolju si zagotavlja z novimi nalogami in prehodom na profesionalno popolnjevanje svojih vrst (Boëne, Von Bredov, Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 310). Človekove pravice se vojakom v nemški vojski lahko omejijo le, če je to nujno potrebno za delovanje in za čas dela v uniformi. Dejansko so nekatere pravice omejene (javna podpora določenim političnim strankam ali programom, javno izražanje lastnega mnenja glede delovanja oboroženih sil, pravica do peticije in pravica do stavke). Dejansko pa lahko vojak nemške vojske uživa vse te pravice, ko ni oblečen v vojaško uniformo. Od njega se celo pričakuje, da bo v svoji dvojni vlogi v konceptu 'državljan v uniformi' sodeloval pri političnih razpravah ter razpravjal o varnostnih vprašanjih (Callaghan 2006 v Bartle in Heinecken 2006, 168). Dodaten element civilnega demokratičnega nadzora v *Bundeswehru* predstavlja obrambni varuh človekovih pravic, ki ga imenuje zvezni parlament (*Bundestag*). Vsak pripadnik *Bundeswehra* ima pravico do osebne pritožbe tudi zoper svoje nadrejene ali peticije obrambnemu varuhu

³⁶⁹ Koncept 'državljan v uniformi' (*Staatsbürger in Uniform*) pomeni zagotavljanje enakih pravic vojakom, kot jih imajo ostali državljani. Omejitve za vojsko so predvidene le v ustavi ali ustavnem zakonu.

človekovih pravic. Varuh na letnem nivoju obravnava več tisoč pritožb, lahko pa tudi pozove parlamentarni odbor za obrambo, da sproži preiskavo. Pritožbe in peticije, ter izsledki preiskav pomagajo usmerjati oblikovanje priporočil varuha za izboljšanje stanja na področju zagotavljanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin v nemški vojski. Vsak pripadnik nemške vojske pa ima tudi pravico za zahtevo mediacije preko svojih zaupnikov (oblika sveta delavcev), ki so v enotah izvoljeni na treh nivojih: vojaški, podčastniški in častniški.

Poklic vojak je v ZRN umeščen v sistem javnih uslužbencev. Plače so v sistemu javnih uslužbencev v ZRN določene z zakonom in se ne določajo s kolektivnimi pogajanjmi. Plače se izplačujejo vsem javnim uslužbencem na podlagi razvrstitve v razrede. Glavni vir posebnega delovnega prava javnih uslužbencev je zvezna ustava, drugi pomemben vir so načela Zveznega ustavnega sodišča (imenujejo ga tudi »nadomestni zakonodajalec«) – to sodišče je (1975) sprejelo »radikalni sklep«, v katerem so pomembna predvsem naslednja določila za uradnike: (1) obveznost uradnikove absolutne politične zvestobe državi³⁷⁰; (2) uradniki uživajo le nepopolno sindikalno svobodo, ki se odraža v možnosti včlanjevanja samo v posebne uradniške sindikate, ki nimajo pravice sklepanja kolektivnih pogodb in ne pravice do stavke³⁷¹; (3) status državnih uradnikov ureja v okviru obeh ustavnih virov posebna državna zakonodaja³⁷². Tak obseg obveznosti na drugi strani zahteva posebne pravice, ki se odražajo v (1) urejenem sistemu plač, (2) stališču »radikalnega sklepa«, ki jamči uradniku takšen položaj, »da se ves posveti svojemu življenjskemu poklicu«, (3) zagotovitvi njegove materialne neodvisnosti (plača, posebni prejemki), (4) zajamčenem avtomatičnem napredovanju, (5) stabilnosti zaposlitve. Nemški javni uslužbenci, tudi vojaki, nimajo pravice do stavke in so z ureditvijo zelo nezadovoljni. Zahtevajo novo opredelitev pojma javnih uslužbencev, ureditev posebnega položaja poklicnih vojakov in policije ter načelno priznanje sindikalnih pravic vsem drugim javnim uslužbencem (z morebitnimi zakonsko določenimi omejitvami za taksativno naštete uslužbence, npr. sodnike, javne tožilce) samo glede izbire sindikata in uporabe določenih sindikalnih pravic (zlasti stavke).

5.20.3. Vojaška združenja in sindikati

V obdobju formiranja nemške vojske po drugi svetovni vojni (1949 – 1966) je bila v Nemčiji na oblasti Krščanska demokratična unija (*Christlich Demokratischen Union – CDU*).

³⁷⁰ To lastnost mora prosilec za imenovanje izkazati pred sprejemom v službo in v celotnem času službovanja, zvestoba ni samo pasivna, ampak tudi aktivna.

³⁷¹ Na podlagi terminologije MOD gre za »drugorazredno sindikalno svobodo«.

³⁷² Njene posebnosti se odražajo v: poudarjeni obveznosti pokorščine, zaostreni obveznosti varovanja službene tajnosti, omejeni svobodi nastanitve, prepovedi dopolnilnega zaposlovanja, omejitvah političnega udejstvovanja, aktivni pripadnosti obstoječi državni ureditvi, obveznosti dostojnega obnašanja tudi zunaj službe.

Socialdemokratska stranka Nemčije (*Sozialdemokratische Partei Deutschlands SPD*) je v povojnem obdobju ohranjala močne vezi z največjo sindikalno centralo DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund*). Na legalizacijo sindikalizma v nemški vojski (*Bundeswehr*) je močno vplivala koalicija CDU – SPD (1966-1969), ki je uveljavila ustavno sindikalno svobodo tudi za pripadnike vojske z odlokom ministra, izdanim avgusta leta 1966 (Krendel 1977 v Krendel in Samov 1977, 137). Prva združenja so v svoje vrste najprej vabila le stalne pripadnike nemške vojske, naborniki niso imeli pravice postati člani. Naborniki so lahko postali člani šele v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja.

5.20.3.1. *Deutsches Bundeswehr Verband*

Deutsches Bundeswehr Verband (DBwV), je bilo sicer ustanovljeno v letu 1956, s strani ministra za obrambo pa potrjen 1966. Gre za poklicno vojaško združenje, ki nima vseh značilnosti sindikata (Krendel 1977 v Krendel in Samov 1977, 137) in je bilo, zaradi učinkovitejšega lobiranja v zvezi z delovnimi pogoji, tesno povezano z nemško zvezo javnih uslužbencev *Deutscher Beamtenbund* (DBB). DBwV je največje združenje vojakov v Nemčiji in je z odločitvijo Vrhovnega upravnega sodišča (*Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg – Fachsenat*) bilo priznано kot vodilna organizacija pri zastopanju vojakov in s tem pridobilo pooblastila, ki jih imajo v zvezi z zastopanjem tudi sindikati³⁷³. Med vsemi poklicnimi združenji s podobnim programom v nemški vojski ima DBwV absolutno večino zastopanja s 70% članstvom vseh zaposlenih. V letih med 1975 in 1980 so se znotraj združenja pojavile zahteve po oblikovanju koalicije s sindikati javnega sektorja ali povezovanja s sindikalnimi konfederacijami. Kljub polemičnim razpravam in izčlanjevanju krila pobudnikov koalicije, je v DBwV prevladala težnja po neodvisni drži (Cortright in Watts 1991, 151).

Združenje, ki šteje okrog 200.000³⁷⁴ članov, se zavzema za mir, svobodo in pravičnost, ki temelji na Ustanovni listini združenih narodov in predstavlja poklicne, socialne in ekonomske interese svojih članov, članstvo je prostovoljno. V nasprotju s hierarhično strukturo linije vodenja in poveljevanja v vojski, združenje temelji na legitimnih demokratičnih načelih volitev ki potekajo v vseh strukturah za vse predstavnike na vseh nivojih. DBwV je ideološko neodvisno ter politično in materialno avtonomno združenje. Ta avtonomija se nanaša na neodvisnost od političnega in vojaškega vodstva, političnih strank in verskih organizacij, kot tudi od družbenih in zasebnih podjetja. Vse kritike vojaškemu ali političnemu vodstvu

³⁷³ Kot sledi iz odločbe Zveznega upravnega sodišča iz 2008/01/21 - 16:07 P 6.

³⁷⁴ Podatek iz strani EUROMIL.

temeljijo na popolni neodvisnosti in suverenosti DBwV. Združenje je pripravljeno za sodelovanje s parlamentom, vladami na deželni nivoju ter vodstvom ter *Bundeswehrom* in ima velik vpliv pri sprejemanju zakonodaje povezane z zvezno vojsko. Delo združenja temelji na pravočasnem premagovanju konfliktov in sodelovanja v zakonodajnem procesu. DBwV meni, da se vse razprave o obrambni politiki nanašajo tudi na pripadnike vojske, zato želi v razpravah biti vsebinsko udeležen in ima oblikovana tudi lastna stališča glede obrambne politike države.

DBwV ni del nemškega sindikalnega gibanja, glede organizacije ter ciljev pa ima podoben status kot sindikati z bistveno drugačnim načinom doseganja ciljev. Glede na zgodovinska dejstva si DBwV prizadeva do ciljev z dogovarjanjem in lobiranjem, druge načine sindikalnega boja pa izključuje in v njih tudi ne sodeluje z drugimi sindikati na horizontalni ravni in izključuje vsako sodelovanje z ekstremističnimi organizacijami. DBwV na nacionalni vertikalni ravni tesno dolgoročno sodeluje s sindikalno centralo *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft* ter sindikatom služb za nadzor zračnega prostora. Na nivoju zvezne vojske pa združenje zelo dobro sodeluje in se dogovarja z ostalimi, manjšimi združenji (z *Verband des Beamten der Bundeswehr* in *Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr in Gewerkschaft Öffentlicher Dienst*)

Združenje neposredno sodeluje pri odločitvah parlamenta glede plač in delovnih pogojev vojakov in se je v dogovorih uspelo izboriti za poseben dodatek v obliki božičnice za celotno nemško vojsko. DBwV zastopa vse osebe zaposlene v zvezni vojski, bivše zaposlene, rezerviste nemške vojske ter bližnje sorodnike umrlih pripadnikov nemške vojske. Ima trojno organizacijsko strukturo, na krajevnem nivoju delujejo krajevni odbori združenja, ki se povezujejo v 27 deželnih odborov. Na nižjih ravneh delujejo še izpostave v posameznih vojašnicah, enotah do nivoja čete in krajevne organizacije nekdanjih vojakov in rezervistov. Na zveznem nivoju je DBwV razdeljena na štiri področja (sever, jug, vzhod, zahod), del predsedstva je v Berlinu, del pa v Bonnu. V okviru nadnacionalnih povezav DBwV že od njenega nastanka zaradi interesov svojih članov sodeluje z organizacijo EUROMIL, CESI - Evropsko konfederacijo neodvisnih sindikatov (*Confederation Europeenne des Syndicats Independants*) Evropskim gibanjem v Nemčiji ter Svetovno veteransko organizacijo (*World Veterans Federation*). DBwV je v zadnjem obdobju uspel doseči povečanje zavarovanj v primeru smrti na misijah, večje ugodnosti in krajše rotacije za sodelovanje vojakov v misijah. Na nadnacionalnem področju se DBwV zavzema za uresničevanje pravice do združevanja v vseh oboroženih sila evropskih držav. DBwV si tudi prizadeva za izenačitev pravic pripadnikov oboroženih sil v vseh državah, ki sodelujejo v procesu Evropske varnostne in

obrambne politike in ki sodelujejo v oblikovanju skupnih evropskih oboroženih sil. Osnova za izenačevanje pravic je dosledno spoštovanje Listine EU o temeljnih pravicah in Evropske konvencija o človekovih pravicah (EKČP). V okviru programa nudi DBwV svojim članom pravno zaščito in zastopanje v vseh vrstah sporov z delodajalcem ter pravne nasvete glede delovnih razmerij, napredovanj, misij, v disciplinskih postopkih

5.20.3.2. *Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr*

Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB) zastopa interese svojih članov zaposlenih v nemški vojski kot tudi tistih, ki delajo v privatiziranih segmentih *Bundeswehra* in je vojska njihov »posredni« delodajalec. VAB je sindikat s tridesetletno tradicijo in je bil zasnovan kot sindikalna organizacija delavcev v vojski. Teritorialno je VAB organiziran na osem območij v 120 mestih po celotni Nemčiji. Način volitev ter organizacija po vsebinskih odborih kaže na notranjo demokracijo združenja. Najvišji organ združenja je *Verbandstag*, ki se sklicuje vsakih pet let in sprejema smernice delovanja, izvršni odbor v sestavi 25 članov pa skrbi za tekoče poslovanje. Za svoje člane pripravlja informacije o tarifnem pravu, delovnih pogodbah, delovnih pogojih, zavarovanjih v prostem času ter jim nudi pravno zaščito s pomočjo pravnikov, specializiranih za področje delovnih razmerij v vojski. VAB se zavzema za kolektivna dogovarjanja in ostrejša načine sindikalnih pritiskov kot DBwV in poudarja, da je ena temeljnih pravic tudi sindikalno združevanje in pravica do stavke. Največja težava VAB je, da ima kljub nizki članarini (7 € do 22€ glede na višino osebnega dohodka) sorazmerno majhen delež članstva v nemški vojski (15%). VAB želi večje število članstva pritegniti še s številnimi sekundarnimi aktivnostmi (usposabljanja, izobraževanja) ter drugimi ugodnostmi in popusti. VAB je avtonomen sindikat z lastnim financiranjem in profesionalnim kadrom na ključnih položajih. Med največje dosežke si sindikat lasti aktivno udeležbo pri pripravi predpisov za enakopravno obravnavo žensk pri zaposlovanju v nemški vojski.

Na nacionalnem nivoju VAB sodeluje s sindikalno centralo *Deutscher Beamtenbund* DBB, slednji pa ima za sabo dolgo zgodovino tesnega sodelovanja s političnimi strankami.

5.20.3.3. *Verband der Beamter der Bundeswehr*

Drugo večje nemško združenje, v nemški vojski je *Verband der Beamter der Bundeswehr* (VBB), ki je bilo ustanovljeno že leta 1956 kot združenje za uspešno javno službo. Združenje je stalni sogovornik ministrstva za obrambo glede upravnih zadev. Združenje zastopa svoje člane le pri svetovanju v upravnih postopkih, sicer pa se ukvarja z upravnimi zadevami, analizo

in razvojem predpisov, analizo nalog in odgovornosti, racionalizacijo dela in sprejemanjem standardov ter razvojem kazalnikov kakovosti in merjenjem uspešnosti v vojaški organizaciji. Nemčija sodi med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog³⁷⁵ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.21. KRALJEVINA NIZOZEMSKA

Kraljevina Nizozemska je ustavna monarhija z dvodomnim parlamentom. V poročilu o stanju človekovih pravic v državi je posebej omenjeno le slabo stanje v zaporih (v Arubi in Curacau). Zakon dovoljuje delavcem, da ustanavljajo in se pridružujejo neodvisnim sindikatom po lastni izbiri brez predhodne najave delodajalcu. Sindikaliziranih je približno 25% delavcev, stavkovno pravo delavcem omogoča dokaj enostavno organiziranje stavkovnih aktivnosti. Predpisi prepovedujejo povračilne ukrepe zoper stavkajoče delavce. Delavci v javnem sektorju imajo pravico do stavke, vendar lahko sodišče stavko zaradi ogrožanja javne varnosti prepove. Splošno sprejeto načelo glede stavke pripadnikov vojaške organizacije pa je, da smejo vojaki in drugo osebje, ki skrbi za varnost države, le za krajše obdobje (Rook 2009, 89 – 90). Zakon opredeljuje tudi kolektivna pogajanja, s kolektivnimi pogodbami je pokrito okrog 85% vseh delavcev. Zakon prepoveduje tudi diskriminacijo vojaških sindikatov³⁷⁶.

5.21.1. Industrijska razmerja

V sindikate je v Kraljevini Nizozemski včlanjenih le 21% vseh delavcev, vendar se s kolektivnimi pogodbami pokrije skoraj 85% vse delovne populacije (v javnem sektorju pa je okrog 80% pokritost). Prevladujoč način kolektivnih pogajanj so sektorska pogajanja. V Kraljevini Nizozemski delujejo tri glavne sindikalne centrale: (1) Nizozemska sindikalna federacija (*Federatie Nederlandse Vakbeweging*, FNV), ki združuje skoraj 1,2 milijona zaposlenih. FNV skrbi le za usklajevanje sektorskih kolektivnih pogajanj, (2) Druga največja sindikalna konfederacija je s 360.000 člani katoliški sindikat *Christelijk Nationaal Vakverbond* (CNV), ki izvira iz tradicije protestantskega sindikalizma v začetku 20. stoletja, (3) tretja je federacija *Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel* (MHP), ki združuje 175.000 delavcev. Kolektivna pogajanja običajno potekajo tako, da se na nacionalnem nivoju

³⁷⁵ Podatek EUROMIL

³⁷⁶ Nizozemska je v sedemdesetih izgubila odmevno tožbo na Evropskem sodišču za človekove pravice v zvezi s prepovedjo organiziranja v vojaški organizaciji (*Engel and others v. The Netherlands: Judgment 6/81/1976, Series A, No. 22.*

sprejme sporazum v obliki priporočila³⁷⁷. Na sektorski ravni pa se sklepa večina kolektivnih pogodb. Sklepanje kolektivnih pogodb na nižji ravni je možno le s privolitvijo sindikatov. Najpomembnejši tripartitni organ je Ekonomsko socialni svet (*Sociaal Economische Raad*, SER), s članstvom iz konfederacije sindikatov, predstavnikov delodajalcev in neodvisnih članov, imenovanih s strani vlade. Delavci lahko zaradi kršitve delavskih pravic zahtevajo individualno sodno varstvo. V primeru kršitev kolektivnih pogodb lahko sindikati na sodišču sprožijo kolektivne spore. Spoštovanje določil iz naslova minimalnih plač, delovnega časa in delovnih pogojev pa spremlja pristojni inšpektorat. Diskriminacije na delovnem mestu obravnava komisija za enake možnosti (Van Het Kaar 2013).

5.21.2. Vojaška organizacija

Nizozemska vojska je, kot v večini drugih držav EU, v 20. stoletju odigrala pomembno simbolno vlogo v družbi. V letu 1970 je sprememba sociopolitične klime, ki je temeljila na antikolonializmu, individualizmu ter boju za človekove pravice, z retrospektivno kritiko opisovala zločine nizozemske vojske leta 1940 v Vzhodni Indiji (Indoneziji). Zloglasna liberalizacija discipline v, takrat naborniški vojski, protitjedrske demonstracije ter splošni pacifizem v osemdesetih letih so v Kraljevini Nizozemski sprožili vprašanja o potrebnosti obstoja vojske kot take. Operacije v podporo miru pa so ji, kljub »Srebrenici«, povrnile nekaj ugleda. Opustitev naborniškega sistema ter prehod na prostovoljne oborožene sile je spremenil naravo odnosov med družbo in vojaško organizacijo (Boëne, Von Bredov, Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 310). Prestrukturiranje je stalnica nizozemske vojske, spremlja jo tudi zmanjšanje števila vojakov na račun posodobitve oborožitve. Zmanjševanje števila vojakov poteka skozi dogovore s socialnimi partnerji. Posvetovalni postopek med sindikati in vojsko je institucionaliziran in poteka v obliki formalnih in neformalnih pogovorov. Neformalni pogovori med predstavniki ministrstva za obrambo, predstavnikov vojske in vseh sindikatov potekajo enkrat mesečno, obravnava se tekoča problematika, predlogi in načrt dela. Na dva meseca se sindikati sestajajo z državnim sekretarjem, na tem sestanku lahko podajo predloge za spremembo predpisov, ki se nanašajo na vojaški poklic, plače in pogoje dela.

5.21.3. Vojaški sindikalizem

³⁷⁷ V letu 2003 je bil desežen sporazum, da ne bo dviga plač, kar je veljalo za vse kolektivne pogodbe.

Na Nizozemskem sta bila v obdobju zahtev po liberalizaciji discipline (1966 - 1970) v naborniških gibanjih pojavila dva, ideološko nasprotno usmerjena naborniška sindikata, ki sta ob zahtevah po spremembi vojaške discipline organizirala tudi proteste in sodelovala v velikih protioborožitvenih demonstracijah.

5.21.3.1. *Vereniging van Dienstplichtige Militairen*

Sindikata *Vereniging van Dienstplichtige Militairen* (VVDM) je bil ustanovljen v letu 1966 in se je v začetku se je s provokativnim delovanjem (Teitler 1973, 525) ukvarjal predvsem s pravicami nabornikov. Ciljno racionalna usmerjenost je služila pridobivanju članstva, ki je v tistih razmerah naraslo na visokih 24000. V letu 1970 se je sindikat usmeril tudi k vrednostno racionalnim ciljem in povzel levosredinsko ideologijo. V letu 1972 je bil, kot protiutež liberalni ideologiji, ustanovljen sindikat *Algemene Vereniging Nederlandse Militairen*. Novoustanovljen, ideološko nasprotno usmerjen in bolj konzervativen sindikat AVNM je prispeval k upadu članstva VVDM, aktivnosti obeh pa so bile v naslednjem obdobju usmerjene predvsem v medsebojna obračunavanja in boj za članstvo. Leta 1974 je VVDM organiziral sindikalne akcije v obliki naborniških protestov proti sobotnemu neplačanemu opravljanju vojaške službe, ki se jih je udeležilo okrog 8000 pripadnikov nizozemske vojske. V letu 1981 je VVDM sodeloval v velikih mirovnih protestih proti nuklearni oborožitvi in konvencionalnim raketam. Sindikat je leta 1995 izgubil odmevno tožbo proti državi v zvezi z ukinitvijo naborništva. VVDM je deloval do leta 1996, z ukinitvijo naborništva v Kraljevini Nizozemski (1996) pa je bil razpuščen (Vir: Arhiv VVDM).

5.21.3.2. *Algemene Vereniging Nederlandse Militairen*

Sindikata AVNM je bil ustanovljen v letu 1972 kot alternativa ideološko usmerjenemu programu sindikatu VVDM. Program dela AVNM je bil usmerjen predvsem v spremembo zakonodaje naborniške discipline, sindikat pa je artikuliral tudi zahteve za izboljšanje delovnih pogojev in povečanjem prejemkov. Leta 1974 si je izboril enake pogoje za delovanje znotraj vojske, kot jih je imel VVDM. Število članstva je iz začetnih 900 konec osemdesetih let prejšnjega stoletja preraslo število članstva VVDM. AVNM se je zavzemal za politiko sodelovanja in dogovarjanja z nizozemsko vojsko in v času svojega delovanja ni organiziral večjih sindikalnih akcij. Z ukinitvijo naborništva 1996 je bil tudi AVNM razpuščen.

V devetdesetih letih so številne sindikalne organizacije v nizozemski vojski združile svoje moči, tako se je število vojaških sindikatov zmanjšalo na pet, ki se vsi vključujejo v konfederacije sindikatov, kjer aktivno sodelujejo v pogajanjih (Moelker 2006, 188).

5.21.3.3. *De Algemene Federatie van Militair Personeel*

Vojaški sindikat *De Algemene Federatie van Militair Personeel (AFMP)* je avtonomen, finančno neodvisen in politično nevtralen vojaški sindikat, ki vključuje pripadnike in bivše pripadnike nizozemske vojske. Zgodovinski zapisi kažejo, da je bil osnovan že leta 1898 (kot *Ons Belang OB*), s stani nizozemske vlade je bil priznan leta 1966. V letu 1987 se je sindikat združil iz treh manjših sindikatov (*Ons Belang (OB)*, *De Algemene Militaire Pensioenbond (AMP)*, *De Vereniging van Militair Technisch en specialistisch Beroepspersoneel (VMTB)*). Vključen je v Federacijo nizozemskih sindikatov (*Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV*), ki zagovarja družbo enakih možnosti in ima pooblastilo za sodelovanje v kolektivnih pogajanjih in sklepanje kolektivnih pogodb z vlado in delodajalci. AFMP je ciljno racionalni tip sindikata, ki se bori predvsem za izboljšanje delovnih pogoje v svojih članov doma in v tujini. Pokriva manj kot 50% vseh zaposlenih, zato nima absolutne zastopniške legitimitete. Organiziran je po vseh rodovih nizozemske vojske (mornarico, letalstvo in pehoto) ter vojaško policijo in je z okrog 20000 člani eden največjih vojaških sindikatov v nizozemski vojski. Najvišji organ sindikata je skupščina, ki jo sestavljajo voljeni predstavniki posameznih rodov. Zaradi transformacije in posledično zmanjševanja števila pripadnikov nizozemske vojske se srečuje z upadom članstva (v desetih letih za 20%), zato se poslužuje novih sindikalnih strategij³⁷⁸. Na horizontalni ravni sindikat sodeluje tudi z drugimi vojaškimi sindikati. Sindikat ni pristaš kolektivnih akcij, na prvem mestu je dialog in mediacija, vse svoje dosežke v pogajanjih pripisuje obojestranskim popuščanjem. Na nadnacionalnem nivoju sindikat sodeluje z EUROMIL.

5.21.3.4. *Marechausseevereniging*

Sindikat vojaške policije (*Marechausseevereniging MARVER*) je bil ustanovljen leta 1915. Skozi zgodovino je deloval bolj kot združenje. Z ekonomskimi in poklicnimi interesi svojih članov se je začel ukvarjati šele po drugi svetovni vojni. Kot sindikat se je organiziral v šestdesetih letih prejšnjega stoletja, s strani vlade pa je bil potrjen leta 1969. Poslanstvo sindikata je zastopanje interesov svojih članov v vseh zadevah, ki se nanašajo na pogoje dela in zaposlovanje. Nudi tudi socialno pomoč svojim članom, jim zagotavlja individualno pravno pomoč v disciplinskih in pravnih postopkih ter zagotavlja izobraževanja in

³⁷⁸ Zraven pogajanj o delovnih pogojih nudi še veliko drugih uslug: pravna pomoč, odvetniška zastopanja, popusti, pomoč članom družin v odsotnosti na misijah, zavarovanja.

usposabljanja. Sindikat je politično nevtralen, finančno avtonomen in neodvisen od ministrstva za obrambo ali nizozemske vojske. Finančne prilive sindikata predstavljajo članarina in donacije. Člani sindikata so lahko tudi civilne osebe, ki so zaposlene v nizozemski vojaški policiji. Vključen je v Federacijo nizozemskih sindikatov (*Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV*), tesno pa sodeluje tudi s sindikatom AFMP. Sindikat si prizadeva za posredno ali neposredno udeležbo v pogajanjih za ekonomske in delovne pogoje svojih članov. Sindikat je geografsko razdeljen v osem področij, v vsakem področju člani volijo svoje predstavnike v izvršni odbor, ki skrbi za delovanje sindikata. Za najbolj socialno ogrožene člane sindikat organizira sklad vzajemnih nepovratnih pomoči iz katerega se izplačujejo tudi premije invalidom ali družinam padlih v misijah. Člani sindikata so lahko tudi družinski člani pripadnikov vojaške policije nizozemske vojske. Sindikat je ciljno racionalno usmerjen v izboljšanje socialnih, delovnih in ekonomskih pogojev svojih članov. Izvršilni odbor je najvišje telo sindikata in je sestavljen iz treh voljenih predstavnikov, ki so odgovorni za poslovanje sindikata. Nižji organ je skupščina, ki enkrat letno obravnava poslovanje in finančno poročilo. Člani skupščine so voljeni predstavniki vseh teritorialnih odborov.

5.21.3.5. *Algemeen Christelijke Organisatie van Militairen*

Sindikat Krščanska organizacija pripadnikov vojaške organizacije (*Algemeen Christelijke Organisatie van Militairen ACOM*) je bila ustanovljena 1982 z združitvijo Organizacije katoliških častnikov, sicer ustanovljene 1902 in Krščanskega združenja vojakov ustanovljenega 1911. Oba sindikata sta sodila med tipe integrativnih sindikatov, ki so se zavzemali predvsem za povezovanje in dogovarjanje z vojaško organizacijo, konflikte so reševali z mediacijo. Danes ima isti vzorec delovanja: povezovanje z drugimi sindikati³⁷⁹, pogajanja z delodajalcem potekajo s politiko dialoga, popuščenja in mediacije. Sindikat danes vključuje vse zaposlene v obrambnem sektorju in združuje okrog 10000 članov. Posebej je osredotočen na zdravstveno reformo in pravice do zdravstvenega zavarovanja vojakov in na reitegracijo vojaškega osebja v civilno okolje. Zelo podrobno pa se ukvarja s plačili, dodatki in ugodnostmi pripadnikov nizozemske vojske na posameznih misijah. Organiziran je teritorialno, razdeljen je na pet regij, voljeni predsedniki in podpredsedniki regij so člani skupščine in imajo glasovalne pravice. Sindikat je zaradi doseganja ciljev v kolektivnih pogajanjih vključen Krščansko sindikalno federacijo (*Christelijk Nationaal Vakverbond* -

³⁷⁹ ACOM je sklenil določene oblike sodelovanja s sindikatoma MARVER in AFMP (pri reintegraciji vojakov v civilno družbo).

CNV), drugo po velikosti na Nizozemskem. Sindikat se s posebnimi dodatnimi ugodnostmi za člane (pravna pomoč, popusti, ugodnosti) ne ukvarja.

5.21.3.6. *De Federatie van Nederlandse Officieren & Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij defensie* (FVNO|MHB)

Sindikat kraljeve vojaške mornarice (*Koninklijke Vereniging van Marineofficieren* KVMO) se je po upadu članstva v letu 2004 združil s Sindikatom vojaških šol v sindikalno organizacijo *Federatie van Nederlandse Officieren en Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij Defensie* (FVNO en MHB). V federacijo se združujejo še Nizozemsko združenje častnikov (*Nederlandse Officieren Vereniging* NOV) in Kraljevo združenje rezervnih oficirjev (*Koninklijke Vereniging voor Reserve Officieren* KVNRO). Sindikat ima dokaj zapleteno organizacijsko strukturo, saj je vsebinsko in organizacijsko razdeljen in deluje kot dva samostojna sindikata. Tudi vertikalno povezovanje je dokaj zapleteno, saj se združuje s sindikalno centralo (*Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen* – CMHF) s katero sodeluje pri posvetovanjih glede plač in delovnih pogojev v obrambnem sektorju. Centrala CMHF je organizirana vsebinsko po resorjih (obramba, policija, prosveta, lokalna uprava) in ima določena pooblastila za pogajanja o kolektivnih pogodbah. CMHP se združuje v konfederacijo *Centrale voor Middelbaar en Hoger Personeel* - MHP, slednja ima pooblastila za sklepanje kolektivnih pogodb na državnem nivoju. Na najnižjem nivoju sindikat deluje bolj kot združenje tako v načinu kot vsebini zastopanja svojih članov. Svojemu osnovnemu cilju, zastopanju interesov svojih članov, sledi predvsem v smislu celostne skrbi (v času odsotnosti na misijah sindikat skrbi za družinske člane) in tesno sodeluje z delodajalcem. Problematiko glede plačilnih in delovnih pogojev sindikat med članstvom le identificira in se posvetuje s pristojnim odborom v CMHF. Slednji težave rešuje v okviru socialnega dialoga z delodajalcem in v okviru kolektivnih pogajanj.

5.21.3.7. *Onafhankelijke Defensiebond*

Sindikat Onafhankelijke Defensiebond (ODB) je najbolj opozicijski in kritizerski med vsemi sindikati v nizozemski vojski in do vojske nastopa z ostro provokativno retoriko. Je eden najhitreje rastočih sindikatov v Kraljevini Nizozemski nasploh. ODB je liberalnih nazorov, deluje po demokratičnih načelih in je popolnoma apolitičen in finančno neodvisen. Združuje civilno in vojaško osebje v okviru vojske in ministrstva za obrambo ter vse bivše pripadnike vojske. Finančno avtonomnost mu omogoča članarina. Vertikalno je organiziran kot klasični

sindikati, na horizontalnem nivoju pa je organiziran v osem vsebinskih odborov (mornarica, kopenska vojska, letalske sile, vojaška policija, civilna zaščita, bivši uslužbenci v vojski, odbor za zmogljivosti na MOM, civilne osebe v vojski). ODP se zaradi uresničevanja svojih interesov skozi proces kolektivnih pogajanj povezuje s sindikalno konfederacijo MHP. Sindikat nudi 24/7 urno pravno pomoč svojim članom. Poleg pravnih nasvetov je članom na razpolago tudi odvetnik in notar. Za obveščanje članstva izdaja sindikalne novice, ki so dostopne v elektronski obliki.

Kraljevina Nizozemska sodi med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog³⁸⁰ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.22. REPUBLIKA POLJSKA

Republika Poljska je republika z večstrankarsko demokracijo. Vojaška organizacija je podrejena civilnim oblastem. Poročila o človekovih pravicah kažejo, da je v Republiki Poljski prišlo tudi do kršitev sindikalne svobode. Predpisi določajo, da imajo vsi delavci, vključno s civilnimi zaposlenimi pravico do ustanavljanja in pridruženja neodvisnim sindikatom brez predhodnega dovoljenja. Sindikalna svoboda ne velja za pripadnike vojaške organizacije, ki so na vojaških delovnih mestih (CDDH(2012)016 - POLAND, 217). Vsi delavci imajo pravico do stavke, razen tistih, ki se štejejo za nujne službe (vojska, policija, mejna straža, gasilci). Zakon prepoveduje diskriminacijo sindikalnih zaupnikov ali članov sindikata, v praksi pa je bilo zabeleženih veliko kršitev pravice do sindikalne svobode.

5.22.1. Industrijska razmerja

V Republiki Poljski je, po okrepitvi sodelovanja med glavnimi konfederacijami sindikatov, prišlo na nacionalni ravni do sporazuma o sprejemu protikriznega stabilizacijskega paketa.

Glavni akterji v poljskih industrijskih razmerjih so organizacije, ki sodelujejo pri delu Tristranske komisije za socialno ekonomske zadeve (*Trójstronna Komisja ds. Społeczno Gospodarczych*, TK). Zakon po katerem dela TK, predvideva tudi stopnjo reprezentativnosti socialnih partnerjev (300.000 za sindikat in 300.000 za predstavnike delodajalcev). Med predstavniki sindikatov le trije izpolnjujejo zahtevane kriterije: (1) Neodvisni sindikat Solidarnost (*Niezależny Samorządny Związek Zawodowy 'Solidarność'*, NSZZ Solidarność),

³⁸⁰ Podatek EUROMIL

(2) Poljska zveza sindikatov (*Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*, OPZZ),
(3) Forum sindikatov (*Forum Związków Zawodowych*, FZZ).

V Republiki Poljski je sindikaliziranih 12% delavcev, 48% od tega je članov NSZZ, 43% je članov OPZZ in 8% je članov FZZ. Najvišja sindikaliziranost je tradicionalno v javnem sektorju, najnižja v gradbeništvu. Članstvo v sindikatih se tudi po letu 2008 ni stabiliziralo in je še vedno v rahlem upadanju 16% (2008), 15% (2010), 12% (2012). V preteklih nekaj letih je bilo najaktualnejše vprašanje povezano s poljskimi sindikati prekomeren pluralizem sindikatov v podjetjih. Veliko število sindikatov je v posameznih podjetjih povzročalo težave pri pogajanjih in kolektivnih sporih (Czarzasty, Mrozowicki, 2013).

5.22.2. Vojaška organizacija

Fokus civilno vojaških odnosov se je v Republiki Poljski po koncu hladne vojne premaknil na zahteve po profesionalizaciji, zmanjševanju, usmerjenosti k članstvu v NATU. Sprejet je bil nacionalni konsenz o poljskem sodelovanju v operacijah kriznega upravljanja. Legitimnost poljske vojske, ki je bila po koncu hladne vojne na preizkušnji, je bila povrnjena z aktivnim sodelovanjem v Natovem programu Partnerstvo za mir (Latawski 2001, 13-14), uspešnim vključevanjem v NATO in aktivno udeležbo na mednarodnih operacijah in misijah. V praksi je poljska vojaška organizacija izpolnila zahteve civilnih oblasti in je sposobna izvajati vse naloge na učinkovit način. Iz naborniškega načina popolnjevanja je poljska vojaška organizacija prešla na profesionalne oborožene sile, vojska je številčno precej manjša a bolj opremljena in fleksibilnejša.

5.22.3. Vojaška združenja in sindikati

Poljsko Ustavno sodišče je leta 2000 sprejelo odločitev, da je prepoved sindikalne svobode v vojski ustavna pod pogojem, da obstajajo alternativne možnosti uživanja pravice do združevanja (Nolte 2003, 84). Posledično je ministrstvo za obrambo ustanovilo častniško združenje.

Poljska nima vojaških sindikatov, med najpomembnejša združenja sodi Združenje častnikov poljske vojske (*Konwent Dziekanów Korpusu Oficerów Wojska Polskiego*). Organizirano je pod pokroviteljstvom ministra za obrambo in je del strukture vodenja in poveljevanja. Je popolnoma finančno, organizacijsko in prostorsko odvisno od ministrstva za obrambo. V Združenje se vključujejo vojaške osebe (častniki in podčastniki). Združenje ima okrog 3000 članov in je usmerjeno predvsem v organiziranje aktivnosti, ki spodbujajo tovarištvo in

kohezivnost v zadnjem obdobju pa si z mnenji prizadeva igrati aktivno vlogo pri ekonomski in socialni politiki ministrstva za obrambo, ki zadeva pripadnike vojaške organizacije. Združenje je včlanjeno v EUROMIL, na horizontalni mednarodni regionalni ravni pa sodeluje s češkim združenjem ter slovaškim in madžarskim vojaškim sindikatom.

V Republiki Poljski deluje še nekaj manjših združenj (združenje rezervistov in upokojencev, združenje veteranov), vsa pa štejejo manj kot po 500 članov.

5.23. PORTUGALSKA REPUBLIKA

Portugalska republika je ustavna demokracija, Evropsko sodišče ne poroča o kršitvah pravice sindikalne svobode. Zakonodaja dopušča sindikalno svobodo in izvajanje sindikalnih aktivnosti brez predhodne odobritve in vmešavanja vlade. Zakonodaja opredeljuje tudi pravico do stavke, vlada pa lahko stavko prekliče in zahteva, da nujne službe nemoteno opravljajo svoje storitve. Zakonodaja vojakom prepoveduje stavko in sodelovanje v sindikatih. Zakonodaja sicer dovoljuje vojaška združenja, ki pa nimajo političnega ali sindikalnega značaja³⁸¹. Zakonodaja opredeljuje tudi pravico do kolektivnih pogajanj in sklepanja kolektivnih pogodb na vseh ravneh.

5.23.1. Industrijska razmerja

Na začetku leta 2011 se je kriza javnih financ v Portugalski republiki stopnjevala, zato se je Portugalska republika dogovarjala o zunanji pomoči, v dogovore so bili vključeni tudi socialni partnerji.

Z memorandumom o soglasju o posebnih pogojih ekonomske politike (*Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality*) je portugalska vlada pričela z reformami na področju zaposlovanja, socialne in gospodarske politike ter uvedla varčevalne ukrepe. Zakonodajne spremembe, ki so sledile temu procesu, so bile močno zaznamovane z Memorandumom o soglasju, nanašale pa so se na ureditev trga dela, zmanjševanje stroškov dela in prodajo podjetij v državni lasti. V novi zakonodaji je bila zajeta tudi nova oblika kolektivnih dogovarjanj, ki predvideva decentralizacijo, omejevanje podaljšanja kolektivnih pogodb ter lažje prekinitve kolektivnih pogodb.

Glavni akterji v sistemu portugalskih industrijskih odnosov so (1) Splošna konfederacija portugalskih delavcev (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses CGTP-IN*), (2)

³⁸¹ *The National Defense Law (Organic Law n. ° 1-B/2009, of July 7th).*

Splošni sindikat delavcev (*União Geral de Trabalhadores* UGT), (3) Konfederacija trgovine in storitev Portugalske (*Confederação do Comércio e Serviços de Portugal* CCP) (4) podjetniška konfederacija Portugalske (*Confederação Empresarial de Portugal* CIP) (5) Turistična konfederacija Portugalske (*Confederação do Turismo Português* CTP) (6) konfederacija portugalskih kmetovalcev (*Confederação dos Agricultores de Portugal* CAP). Trend sindikalizacije delavcev je v zadnjih desetletjih nenehno v upadanju (ETUC), tradicionalno je večja pokritost s sindikati v javnem sektorju kot v privatnem. Posledično z upadom članstva v sindikatih je prišlo do združitve nekaterih sindikalnih central (Naumann 2012, 5).

Prevladujoča pogajanja so na sektorski ravni, ki ji sledijo podjetniška. Memorandum o soglasju zahteva vedno nova usklajevanja med socialnimi partnerji, delodajalci zahtevajo večjo fleksibilnost glede delovnega časa in nižje stroške nadurnega dela. V kontekstu aktualne krize in v povezavi z memorandumom o soglasju, so socialni partnerji na tripartitni ravni podpisali dva tristranska sporazuma o konkurenčnosti zaposlovanja.

5.23.2. Vojaška organizacija

Kljub pomembnosti vloge, ki jo je imela portugalska vojska na prehodu države v demokracijo, pa se je vojska ob koncu hladne vojne znašla v težkem položaju v smislu zastarelosti opreme, relativne odsotnosti strateških usmeritev in krčenja proračuna (Matos 2004). Svojo legitimacijo si je vojska povrnila s sodelovanjem v mednarodnih operacijah in misijah in vključevanjem v mednarodne integracije, ki jih je v letu 1994 v obliki ciljev zapisala v dokumentu *Conceito Estratégico de Defesa Nacional*.

V letu 2004 je portugalska vojska spremenila način popolnjevanja in v štiriletnem prehodnem obdobju popolnoma opustila naborniški sistem. Poleg prehoda pa je Portugalska republika zmanjšala tudi število profesionalnih pripadnikov oboroženih sil. Raziskave glede poklicne/profesionalne usmerjenosti so pokazale, da so predvsem častniki bolj tradicionalno usmerjeni in poudarjajo vidike vojaške etike in vojaškega duha, podčastniki in predvsem vojaki pa so zelo poklicno usmerjeni in so jim tradicionalne vrednote vojaške organizacije tuje (Carreiras 2007, 13). Sodelovanje portugalske vojske v mirovni operaciji v Bosni je bil eden najpomembnejših dogodkov v Portugalski republiki sredi devetdesetih³⁸², kar je bistveno prispevalo tudi k popularizaciji vojaškega poklica in dvigu ugleda portugalske vojske v javnosti.

³⁸² V Bosni je zraven vojske bilo tudi 150 portugalskih novinarjev različnih medijev.

Portugalska, tradicionalno bolj zaprta vojska, se v aktualnih razmerah sooča med napetostmi, ki izhajajo iz soobstoja različnih strokovnih in organizacijskih usmeritev, izzivi reform pa jo peljejo na pot globalizacije in internacionalizacije (Carreiras 2007, 21).

5.23.3. Vojaška združenja

Portugalska republika je v letu 2007 sprejela zakonski dekret³⁸³, ki posebej ureja organiziranje in delovanje neodvisnih združenj v vojaški organizaciji, njihovo interakcijo s strukturo vodenja in poveljevanje ter način in vsebino socialnega dialoga (Dekret 295/2007). V tretjem členu zakon določa, da pripadniki vojaške organizacije ne smejo biti prikrajšani pravic do združevanja, uživanje teh pravic pa ne sme biti v škodo opravljanja svojih nalog, pri tem pa veljajo omejitve, predvidene z obrambnim zakonom³⁸⁴. V Portugalski republiki obstajajo tri vodilna vojaška združenja, ki pokrivajo vse rodove vojske.

5.23.3.1. *Associação de Praças*

Združenje AP - *Associação de Praças* je bilo ustanovljeno leta 2000 in ima okrog 1450 članov. Je neprofitno združenje, ki deluje po načelih svobode, politične neodvisnosti in solidarnosti med vsemi vojaki. Združenje v statutu poudarja notranjo participativno demokracijo, svobodne volitve in razpravo (Statut združenja AP). Združenje je popolnoma neodvisno od oblasti in finančno avtonomno. Med osnovnimi vprašanji, ki jih obravnava pa so delovni in ekonomski pogoji svojih članov. Z delodajalcem ni posebnega socialnega dialoga glede delovnih pogojev ali plač. Identificirano problematiko združenje posreduje ministrstvu za obrambo v obliki priporočil. V letu 2010 se je združenje včlanilo tudi v EUROMIL, v tem obdobju je tudi preoblikovalo svoj statut in svojemu poslanstvu dodalo »skrb za ekonomske in socialne interese« svojih članov.

5.23.3.2. *Associação Nacional de Sargentos*

Združenje ANS *Associação Nacional de Sargentos* ima okrog 3400 članov in je osnovano v letu 1992. Združenje je avtonomna apolitična neprofitna organizacija, ki se zavzema za socialne in profesionalne interese svojih članov in združuje predvsem vojake in podčastnike. Poleg poklicnih in socialnih interesov svojih članov združenje skrbi še za kohezivnost med

³⁸³ Ministério Da Defesa Nacional, Decreto-Lei n.º 295/2007.

³⁸⁴ Lei de Defesa Nacional, n.º 1-B/2009.

člani in organizira kulturne in športne prireditve. Za svetovanje v disciplinskih postopkih ima na razpolago pravnik, za zastopanje na sodišču pa odvetniško pisarno. Notranja demokratizacija združenja se kaže v stalni participaciji v obliki foruma in volitvah predstavnikov. Združenje do delodajalca nastopa z nekoliko ostrejšo retoriko od združenja AP in protestira (*Enganar os Militares e os Cidadãos em Geral*) proti sprejetemu zakonu, ki močno vpliva na napredovanje v vojaški organizaciji³⁸⁵. Združenje je od leta 1992 tudi član EUROMIL.

5.23.3.3. *Associação de Oficiais das Forças Armadas*

Združenje častnikov oboroženih sil *Associação de Oficiais das Forças Armadas* AOFA je najmanjše med tremi obravnavanimi združenji in šteje okrog 1050 članov. Ustanovljeno je bilo leta 1992 kot pravna oseba neprofitnega prava in vključuje aktivno vojaško osebje, rezerviste in upokojence. Združenje je neodvisno od vojaške organizacije, finančno avtonomno in nepolitično. Cilj združenja je promoviranje institucionalne zastopanosti v družbi, etičnosti vojaškega poklica znotraj vojaške organizacije, kohezivnosti in enotnosti portugalske vojske. Šele na tretjem mestu prioritet so poklicni in socialni interesi članov in še s temi interesi se združenje ukvarja le pod pogojem, če ti niso povezani z vojaškim statusom. Notranja demokracija združenja se kaže s participacijo in volitvami ključnih članov.

5.24. ROMUNIJA

Romunija je ustavna demokracija z dvodomnim parlamentom. Vojaška organizacija je podrejena civilni demokratični oblasti. V zvezi s kršitvami pravice do sindikalnega združevanja ni posebnih poročil. Ustava omogoča delavcem, da ustanavljajo in se pridružujejo neodvisnim sindikatom brez predhodne odobritve, vendar zaposleni na ministrstvu za obrambo in v romunski vojski nimajo te pravice. Zakonodaja določa tudi pravico do kolektivnega pogajanja, poročila pa kažejo (EUTC), da se ta pravica zelo pogosto ne spoštuje. Kolektivne pogodbe, ki so sklenjene med delavci in delodajalci se ne spoštujejo dosledno in so pogosto predmet sporov na sodiščih.

5.24.1. Industrijska razmerja

³⁸⁵ Lei 68/2013.

V letu 2011 je Romunija enostransko, proti volji socialnih partnerjev, sprejela prenovljeno delovno zakonodajo. Novi predpisi so spremenili način kolektivnega pogajanja in odpravili nacionalne kolektivne pogodbe. Nova zakonodaja je spremenila tudi pogoje sindikalnega združevanja³⁸⁶ in postavila nove pogoje glede pravice podpisovanja kolektivne pogodbe. Sindikat lahko podpiše kolektivno pogodbo, če pokriva vsaj 50% vseh zaposlenih, kar pomeni absolutno zastopniško legitimiteto (prej je bila potrebna tretjina članstva). Skladno z novim zakonom so sindikati morali ponovno zaprositi za reprezentativnost in predložiti dokazila, da jo izpolnjujejo. V letu 1997 je reprezentativnost izpolnjevalo 5 sindikalnih central: Nacionalni sindikalni kartel Alfa (*Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa, Cartel Alfa*), Nacionalni sindikalni blok (*Blocul Național Sindical, BNS*), Nacionalna konfederacija svobodnih sindikatov v Romuniji Frăția (*Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția, CNSLR Frăția*), Demokratična konfederacija sindikatov Romunije (*Confederația Sindicatelor Democratice din România, CSDR*) in Nacionalna konfederacija sindikatov Meridian (*Confederatia Sindicală Națională Meridian, CSN Meridian*). Sindikalna pokritost je okrog 40% (EUROSTAT), pokritost s kolektivnimi pogodbami pa 38% (ETUC) (Luminita 2012).

5.24.2. Vojaška organizacija

Romunska vojska je svojo zgodovinsko legitimacijo v družbi ustvarila že leta 1859, ko je bila vključena v boje na nacionalno neodvisnost in enotnost. Pozitivno podobo ji je v družbi uspelo ohraniti tudi skozi razburkano obdobje obeh svetovnih vojn. V obdobju pred koncem hladne vojne je bila vojska trden zaveznik režima, pri prehodu v demokracijo pa je novo legitimiteto dobila kot podpornik revolucionarnega gibanja. Od takrat ima visoko podporo v družbi in predstavlja nacionalne vrednote in identiteto (Boëne, Von Bredov, Dandeker v Kuhlmann in Callagan 2000, 310). Romunija ima profesionalno vojsko, poklic vojaka je uvrščen med poklice javnega sektorja. Romunija do leta 2006 ni imela legaliziranih sindikatov v vojaški organizaciji. V oktobru 2006 je gostila okroglo mizo OVSE »Vojaški sindikati in združenja« (OVSE, Roundtable on Military Unions and Associations 2006, 3) z namenom, da bi pridobila dovolj ustreznih informacij ki bi v prihodnje v demokratičnem duhu pripeljale do ene od dveh možnosti za zastopanje ekonomskih socialnih in delovnih interesov vojakov. Ambicija Romunije je bila, da v okviru usmeritev OVSE in Sveta Evrope poveča

³⁸⁶ Vsaj 15 članov, ki delajo v istem podjetju, prej je veljalo 15 članov istega poklica.

nivo zagotavljanja človekovih pravic pripadnikom vojaške organizacije, vendar zaradi neugodne politične klime neodvisni predstavnik vojske ni bil uzakonjen.

5.24.3. Vojaška združenja

V Romuniji je vojaški sindikalizem ali oblika zastopanja poklicnih ekonomskih ali socialnih interesov prepovedana. V odgovorih na vprašalnik Sveta Evrope, ali ima država neodvisnega predstavnika za zastopanje poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije, je Romunija zapisala: »Vojaške osebe lahko v skladu z vojaškimi predpisi ustanovijo različne oblike poklicnih združenj, ki imajo znanstveno, tehnično, kulturno, športno, rekreativno ali dobrodelno vsebino, ne morejo pa ustanoviti sindikatov ali združenj, ki so v nasprotju s strukturo poveljevanja in vojaškega reda in discipline« (CDDH(2012)016 – ROMANIA, 234).

V romunski vojski najdemo štiri združenja (1) Združenje častnikov v rezervi (*Asociatia Ofiterilor in Rezerva din Romania (A.O.R.R.)*), (2) Združenje častnikov, (3) Združenje mornariških častnikov (*Liga Ofițerilor din Marina Militară*), (4) Združenje profesionalnih vojakov (*Liga Militarilor Profesioniști*). Vsem društvom je v ospredju poklicno dostojanstvo, vrednote vojaškega poklica, organiziranje dejavnosti za prosti čas ter športne in kulturne dejavnosti. Vojaška združenja si ne prizadevajo za varstvo pravic vojakov ali za izboljšanje socialnih, ekonomskih in delovnih pogojev, zato se ne bomo podrobneje ukvarjali z njihovim načinom organiziranja in delovanja.

5.25. SLOVAŠKA REPUBLIKA

Slovaška Republika je večstrankarska parlamentarna demokracija. Pravica so svobodnega združevanja in ustanavljanja sindikatov je zagotovljena z ustavo in zakonom in se v večini spoštuje. Zakonodaja prepoveduje sindikalno združevanje v oboroženih silah. Zakonodaja opredeljuje pravico do stavke, če se v kolektivnem pogajanju ne doseže dogovor. Zakon opredeljuje tudi pravico do solidarnostne stavke. Zakonodaja prepoveduje stavko za pripadnike vojaške organizacije. Zakonodaja opredeljuje pravico do kolektivnih pogajanj in ščiti predstavnike in člane sindikatov.

5.25.1. Industrijska razmerja

Svetovna gospodarska kriza je močno prizadela tudi slovaško gospodarstvo. V letu 2009 se je BDP zmanjšal za 4,9%, šele v letu 2011 pa se je zopet začel povečevati. Slovaška Republika z zakonom o delovnih razmerjih ureja delovne pogoje v javnem in zasebnem sektorju. Država je uvedla prilagodljiv delovni čas, ki delodajalcem pomaga, da se bolje spopadajo s tržnimi nihaji ponudbe in povpraševanja. Fleksibilnost zaposlitve je država povečala tudi z ukinitvijo odpravnin. Kolektivna pogajanja so opredeljena z Zakonom o kolektivnih pogajanjih (2/1991) ter spremembami istega zakona v letu 2004. Kolektivna pogajanja imajo pomembno vlogo pri oblikovanju plač in delovnih pogojev. Kolektivne pogodbe so sklenjene za večino sektorjev, mehanizem razširitve kolektivne pogodbe se le redko uporablja. Kolektivni spori se rešujejo z mediacijo, ponekod tudi z arbitražo. Stavke, povezane s kolektivnimi pogajanja, so redke. Zaradi gospodarske krize so sindikati izgubili določen odstotek članstva. V času krize so usmerili svojo energijo predvsem v ohranjanje delovnih mest. V Slovaški Republiki deluje le ena dominantna sindikalna centrala Konfederacija sindikatov Slovaške Republike (*Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky*, KOZ SR) s 300.000 člani. Drugi po velikosti je so Neodvisni krščanski sindikati (*Nezávislé kresťanské odbory Slovenska* NKOS) z 12.000 člani. Sindikaliziranih je približno 17% delavcev (2012), s kolektivnimi pogodbami pa je pokrito približno 35% delavcev. Inšpektorat za delo (*Národný inšpektorát práce*, NIP) je glavni organ za delo v Slovaški Republiki in ima pooblastilo za izvajanje nadzora nad spoštovanjem delovnopravne zakonodaje (Cziria 2013).

5.25.2. Vojaška organizacija

Vojska Slovaške Republike obstaja šele od leta 1993, ko je država postala samostojna, zgodovinsko pa je nastala leta 1918 in je sodelovala v okviru češkoslovaške armade. Kljub temu pa je Slovaška morala svoje nacionalno varnostne organe postaviti tako rekoč iz nič, ker se je stara vojska, prilagojena na standarde Varšavskega pakta morala preleviti v nove sodobne oborožene sile suverene države. V letu 1999 je Slovaška sprejela program PRENAME (*Program for Preparing Slovaks for NATO Membership*), kar je vojaško organizacijo popeljalo na pot transformacije in profesionalizacije (Bilchik 2001, 251). Po prvih neuspešnih korakih in zmanjšanju legitimnosti v družbi (negativnem ocenjevanju PARP - *Planning and Review Process*) v letu 2001, je vlada sklenila vložiti vse napore za ustvarjanje pogojev za pospešeno reformo, spremenila je doktrino, organizacijske modele in operativne koncepte (*Armed Forces of the Slovak Republic: Force 2010*, 3). Slovaška republika je oblikovala majhne, z Natom interoperabilne oborožene sile, ki so usposobljene za zagotavljanje varnostnih in obrambnih potreb države. Kadrovska reforma je spremljala

tehnološko in organizacijsko reformo, kljub temu pa je v slovaški vojski še vedno več polkovnikov kot stotnikov.

5.25.3. Vojaška združenja

Sindikalizem je v vojaški organizaciji sicer prepovedan, vendar se o možnosti sindikalizacije vojske na Slovaškem razpravlja v okviru razprav o spremembah obrambnega zakona (CDDH(2012)016 – SLOVAK REPUBLIK 2012, 261).

5.25.3.1. *Zváz Vojakov Slovenskej Republiky*

Vojaško združenje *Zváz Vojakov Slovenskej Republiky* je s približno 1500³⁸⁷ člani pripadniki vojaške organizacije, največje v slovaški vojski in v nekaterih pogledih zelo podobno sindikatom: registrirano je pri pristojnem organu. Združenje je bilo ustanovljeno že v letu 1918, še v takratni skupni državi Čehoslovaški. V letu 1992 je združenje štelo 12000 članov. Politično je neodvisno in nepristransko, sodeluje v socialnim dialogom z delodajalcem, način včlanjevanja in izčlanjanja je podoben kot pri sindikatih, zavzema se za solidarnost, bori se za izboljšanje delovnih pogojev svojih članov. V finančnem pogledu ni popolnoma avtonomno saj se sofinancira tudi iz proračunskih sredstev (vir: Poslovnik združenja). Člani združenja so lahko poklicni vojaki, upokojenci, ki so bili zaposleni v vojski, vojaški veterani in njihovi družinski člani. Notranja demokracija se kaže v volitvah svojih predstavnikov in stalni participaciji članstva (Statut 6. člen). Združenje je organizirano teritorialno in vsebinsko. Združenje si prizadeva izboljšati socialni in ekonomski položaj svojih članov, dosledno izvajati sprejet sporazum o sodelovanju z ministrstvom za obrambo, oblikovati pozitiven odnos do vojaškega združevanja. Prednostna vprašanja s katerimi se ukvarja so osredotočena na uveljavljanju spoštovanja človekovih pravic pripadnikov vojaške organizacije (vir: Programske usmeritve združenja). Na mednarodni ravni združenje sodeluje z nemškim združenjem *Deutscher Bundeswehr Verband*, s poljskim *Konwent Dziekanów Korpus Oficerów Wojsko Polskiego*, madžarskim sindikatom *Honvédszakszervezet*. Združenje pa je včlanjeno tudi v EUROMIL.

5.26. REPUBLIKA SLOVENIJA

³⁸⁷ Združenje ima okrog 2500 članov, ostalo so upokojenci.

Republika Slovenija je parlamentarna demokracija z dvodomnim parlamentom, Državnim zborom in Državnim Svetom. Zakon predpisuje sindikalno svobodo za vse delavce tudi za pripadnike vojaške organizacije. Zakon določa pravico do stavke, kar se v praksi tudi učinkovito izvaja. Zakon omejuje pravico do stavke nekaterim javnim uslužbencem in delavcem v javnem sektorju, vendar predpisi omogočajo drugačen način zaščite teh delavcev. Predpisi omogočajo delavcem kolektivni način dogovarjanja z delodajalcem, vendar zakon zahteva, da mora najmanj 10% biti članov sindikata preden se lahko pogodba uporablja za celotni sektor. Poročila o nespoštovanju sindikalne svobode in kršenju zaščite predstavnikov sindikata govorijo o eni večji kršitvi teh pravic³⁸⁸.

5.26.1. Industrijska razmerja

Večina konfederacij sindikatov ter organizacij delodajalcev meni, da je raven socialnega dialoga v Sloveniji še vedno nizka. Nizka raven socialnega dialoga je povzročila dodatne zaplete tudi pri sprejemanju potrebne zakonodaje glede urejanja trga dela. Sindikaliziranost delavcev je padla iz 65% v letu 1991 na vsega 26.6% v letu 2008, trend pa je še naprej negativen. Na ravni podjetij delavce lahko zastopajo tudi sveti delavcev. Najpomembnejše sindikalne centrale pri kolektivnem dogovarjanju so: (1) Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, (2) Konfederacija sindikatov javnega sektorja, (3) Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, (4) Konfederacija sindikatov '90 Slovenije, (5) Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije, (6) Zveza delavskih sindikatov Slovenije Solidarnost, (7) Slovenska zveza sindikatov Alternativa.

Kolektivne pogodbe splošno veljajo, če so jih sklenili reprezentativni sindikati. Veljavnost kolektivne pogodbe se v določenih pogojih razširi tudi na druge delodajalce ali dejavnosti³⁸⁹. Sistem plač v javnem sektorju ureja Zakon o plačah v javnem sektorju, ki predstavlja osnovni okvir za sektorsko kolektivno dogovarjanje. V času gospodarske krize je bilo veliko stavk predvsem v podjetjih, ki so bila na robu preživetja ali pa v stečajju. Statistika stavk po merilih, opredeljenih v EU, še ni vzpostavljena. Kolektivni delovni spori se rešujejo s pogajanjem, mediacijo in arbitražo. Pred pristojnim sodiščem se spori rešujejo le v primeru, če postopek za spore ni bil dorečen v kolektivni pogodbi. Osrednji organ za tristransko dogovarjanje je ekonomsko socialni svet, ki je bistveno prispeval k uspešnemu izvajanju gospodarskih in socialnih reform skozi proces tranzicije. V letu 2012 je država z javnim sektorjem sklenila

³⁸⁸ Sindikalni zaupnik je bil takoj odpuščen iz družbe Salonit Anhovo, ko je poskusil organizirati sindikalne aktivnosti zaradi poklicne bolezni azbestoze.

³⁸⁹ 12. člen Zakona o kolektivnih pogodbah.

Sporazum o razrešitvi stavkovnih zahtev, v katerem se je s sindikati dogovorila o politiki plač in drugih prejemkov v javnem sektorju, ukrepih na področju socialne države ter ukrepih na področju standardov in normativov javnih storitev v šolstvu, zdravstvu, socialnem varstvu, raziskovanju in javni upravi in uskladitvi javnofinančnih odhodkov v te namene ter plačilu stavke³⁹⁰ (Skledar 2012).

5.26.2. Vojaški sindikati

Konec socializma in prehod v demokratični sistem je pomenil tudi rast pluralistične družbe: enostrankarski sistem je zamenjal večstrankarski, unitaristični sindikat se je razcepil na več panožnih sindikatov, ki so skladno s prevladujočo ideologijo svojega vodstva in članstva sledili bolj levo ali bolj desno usmerjenim strankam (Jelušič in Garb v Heinecken 2006, 104). Z novoustanovljeno državo leta 1991 so se v Republiki Sloveniji oblikovale tudi nove oborožene sile, ki so bile, kot zmagovalke deset dnevne vojne za Slovenijo, v družbi zelo cenjene. Leta 1994 se je politična elita odločila, da bo pri zagotavljanju nacionalne varnosti sodelovala z Natom in zaprosila za članstvo, hkrati pa se je pridružila programu Partnerstvo za mir. Človekovim pravicam v vojski v začetnem obdobju ni bilo namenjeno dovolj pozornosti, celo nasprotno: za pripadnike SV so veljale določene omejitve glede izražanja v javnosti ter glede državljanskih in političnih pravic. Aktualna slovenska zakonodaja dovoljuje ustanavljanje in včlanjevanje v vojaške sindikate s prepovedjo stavkovnih aktivnosti med opravljanjem vojaške službe³⁹¹. Prvi sindikat v Slovenski vojski, Sindikat ministrstva za obrambo (SMO) je nastal leta 1992 in je bil do leta 1998 edini sindikat v Slovenski vojski. SMO se je v začetnem obdobju osredotočal predvsem na pravno zaščito zaposlenih, ostale sindikalne aktivnosti pa je želel reševati sistemsko. Zaradi kompleksnosti poklica *vojaški pilot* in obsega problemov³⁹², ki so se nakopičili v komunikaciji z delodajalcem, se je leta 1998 oblikoval sindikat pilotov (Sindikat pilotov ministrstva za obrambo SPMO). Profesionalizacija Slovenske vojske in razhajanja med pričakovanji profesionalnih vojakov na eni strani ter realnostjo razmer v vojski na drugi strani je sprožilo val nezadovoljstva v SV³⁹³, s katerimi se ni spoprijemal niti SMO niti SPMO. Posledično je bil v okviru SV organiziran še Sindikat vojske, obrambe in zaščite (SVOZ), ki je z nekoliko agresivnejšo politiko iskal tržno nišo za pridobitev članstva. Spremembe plačne zakonodaje, ki so vojaka postavile na

³⁹⁰ Sporazum št.: 0100-6/2012/45 10.5.2012.

³⁹¹ Stavka je za vojaške osebe urejena v Zakonu o obrambi (ZObr, Uradni list RS 103/2004, 99.člen). Pravico do stavke imajo le tisti delavci na obrambnem področju, ki upravljajo upravne in strokovne zadeve na obrambnem področju, vendar morajo pri tem zagotoviti, nemoteno opravljanje vojaških zadev, ter nemoteno opravljanje zadev civilne obrambe.

³⁹² Varnost letenja, dodatki, rekreacija.

³⁹³ V obdobju prehoda iz naborniškega sistema je MORS obravnaval več kot 5000 individualnih pritožb in zahtevkov za varstvo pravic vojakov.

rep primerljivih poklicev³⁹⁴, nepravilnosti pri prevedbi plač, neurejena statusna vprašanja na misijah ter cela vrsta različnih pogodb o zaposlitvi³⁹⁵ pripadnikov SV, so prispevali k povečanemu nezadovoljstvu vojakov, kar je pomenilo ugodne okoliščine za nastanek novega sindikata. Leta 2009 je tako nastal četrti sindikat v okviru SV, ki je z ostro retoriko do kadrovske politike v Slovenski vojski uspel zbrati dovolj članov in v letu 2013 postal reprezentativen. Večji del pripadnikov v SV je prepričan, da se sindikati ne pogajajo v njihovem imenu, saj se razmere v zvezi s prejemki iz leta v leto slabšajo. Z zadnjo transformacijo SV je nastal kadrovski problem prehodne formacije, ki omogoča postavitve posameznikov na fiktivnih delovnih mestih, s tem pa jim ne pripadajo določene ugodnosti. Velik izziv socialnega dialoga v SV bo prihodnje predstavljal razkorak med pričakovanji mednarodne skupnosti pri sodelovanju na MOM in recesijskih finančnih možnosti. Med možnimi rešitvami zagotavljanja mednarodnih obveznosti je že predvideno zmanjševanje plač na misijah, spremembe dolžine rotacij, ukinitvev dopusta na misijah. Sindikati pa so takim rešitvam izrazito nenaklonjeni.

5.26.2.1. Sindikat ministrstva za obrambo

Sindikat ministrstva za obrambo (SMO) je sindikat, ki ima najdaljšo tradicijo vojaškega sindikalizma v slovenski vojski in je hkrati največji med štirimi vojaškimi sindikati. Ustanovljen je bil 1992 kot organizacija sindikata prištabnih čet. V začetnem obdobju je imel vse značilnosti unitarističnih sindikatov, ki so delovali na ozemlju bivše SFRJ, vojaški sindikat se je v tem obdobju zlil z vojsko v homogeno celoto in ni kazal ambicij za izvajanje sindikalnih aktivnosti. V letu 2003 je štel 4600 članov (Jelušič in Garb v Heinecken 2005, 112). Šele z ustanovitvijo konkurenčnih vojaških sindikatov v SV se je, namesto članskih ugodnosti pri nakupih, usmeril v doseganje instrumentalnih ciljev in se osredotočil v oblikovanje predlogov za spremembe predpisov s področja delovnih razmerij, sodelovanje v pogajanjih o delovnih razmerjih ter zagotavljanje pravne zaščite svojim članom. Kot novost je SMO uvedel »online« pomoč pripadnikom SV in delavcem MORS pri reševanju delovno pravnih zapletov na misijah. SMO ni tipičen vojaški sindikat, saj se vanj lahko včlanijo tudi ostali zaposleni v MORS, upokojenci MORS pa tudi tisti, ki so izgubili delo v MORS ali SV in so začasno brezposelni ter drugi, ki pri katerih obstaja vzajemni interes za članstvo. Člani, ki niso zaposleni v MORS ali SV, imajo status pridruženega člana z omejenimi pravicami

³⁹⁴ Vir: http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOJ/2013/130718_preglednica_povprečna_placa_policist_vojak_carinik.pdf.

³⁹⁵ Gre za pogodbe za nedoločen čas, desetletne pogodbe ter petletne pogodbe. Postavlja se tudi vprašanje, kam z vojaki, ki imajo pogodbe za nedoločen čas po 45 letu starosti (Jelušič in Garb v Heinecken).

članstva³⁹⁶. SMO sestavlja devet osnovnih organizacij (OO), ki delujejo na teritorialni ali organizacijsko statusni ravni³⁹⁷. Način kandidature na za volitve SMO kaže na nižjo stopno notranje demkratizacije³⁹⁸. SMO je v okviru kolektivnih pogajanj vključen v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije. SMO vidi razloge za neuspehe pri kolektivnih dogovarjanjih z MORS predvsem v prepovedi stavke v obrambnem resorju. Sindikat je preteklosti porabil veliko energije za obračune s konkurenčnim sindikatom SVOZ (Sindikat vojske obrambe in zaščite) ter sindikat SVS (Sindikat vojakov Slovenije), s katerima se poteguje za isto bazo članstva. V zadnjem obdobju je SMO z ministrstvom za obrambo podpisal pogodbo. Slednja predstavlja posodobitev vsebin pogodbe iz leta 1995, ki je bila sklenjena med ministrstvom in SMO, v njej pa se določajo tako način vodenja socialnega dialoga na področju varovanja statusnih in socialnovarstvenih pravic zaposlenih, oblikovanje predlogov za njihovo morebitno reševanje, pravice in obveznosti obeh strani pri tem, število in obseg pravic in obveznosti sindikalnih zaupnikov ter pooblaščenih oseb sindikata v razmerju do ministrstva kot tudi tehnični vidik obračuna članarin ter drugi materialni pogoji za delo sindikata, vključno z možnostjo sindikalnega obveščanja po internem komunikacijskem omrežju (Objava MORS 2013).

5.26.2.2. Sindikat pilotov Ministrstva za obrambo

Sindikat pilotov Ministrstva za obrambo (SPMO) je bil ustanovljen v letu 1998 z namenom povečanja varnosti letenja vojaških pilotov. Pri kolektivnih pogajanjih se vključuje v sindikalno centralo Konfederacijo Sindikatov 90, v letu 2003 pa je pridobil reprezentativnost v poklicu pilot. Sindikat ima 63 članov, aktivnih pilotov helikopterjev in letal, ki sodelujejo v aktivnostih vojaškega letalstva SV. Še vedno je varnost delovnih pogojev ena glavnih skrbi SPMO, vsebine dela pa je usmeril še v pomoč članom pri uveljavljanju pravic povezanih z delom ter zaščito in varstvo pravic svojih članov. Sindikat je v letu 2010 sklenil tudi sporazum o sodelovanju na obrambnem področju s sindikatoma SVS in SVOZ. SPMO ima absolutno večino pri zastopanju vojaških pilotov, saj združuje vse pripadnike tega poklica. Rezultati se, zraven spremembe področnih predpisov, kažejo v številnih ugodnostih, ki si jih je sindikat izbral za svoje člane.

5.26.2.3. Sindikat vojske obrambe in zaščite

³⁹⁶ Ne more kandidirati za posamezne sindikalne funkcije, lahko koristi le omejeno obliko pravne pomoči.

³⁹⁷ SMO sestavlja šest teritorialnih OO ter tri organizacijsko statusne.

³⁹⁸ SMO zagovarja solidarnost in enakopravnost med člani, na volitvah pa lahko kandidirajo le člani, ki so že bili vključeni v sindikalne aktivnosti, so strokovno usposobljeni za funkcijo ter sposobni definiranja realnih problemov (Statut SMO 39. člen).

Sindikata vojske obrambe in zaščite je bil ustanovljen 2004 in sicer z odcepitvijo treh osnovnih organizacij sindikata SMO³⁹⁹. Sindikat združuje delavcev na obrambnem področju, Upravi za zaščito in reševanje ter SV. Nastanek SVOZ je bil tudi nekoliko politično obarvan, saj je bil na ustanovnih sestankih SVOZ prisoten tudi viden član stranke SDS, pozneje nekaj časa tudi častni član sindikata. Veliko energije v začetnem obdobju delovanja je sindikat namenil pridobivanju novega članstva ter sporom v zvezi z odcepitvijo od SMO. SVOZ je sindikat na obrambnem področju, ki združuje tudi druge delavce obrambe in zaščite, ne le vojakov. Za uresničevanje kolektivnih interesov je včlanjen v sindikalno centralo Konfederacijo Sindikatov 90. V sindikat se lahko včlani vsak pripadnik MORS, pod določenimi pogoji⁴⁰⁰ pa tudi fizične osebe izven MORS. Primarna naloga sindikata je zagotavljanje pravne pomoči delavcem. Eden pomembnejših ciljev sindikata je bila vključitev v krovno pogajalsko skupino sindikatov javnega sektorja z vlado. SVOZ je razdeljen na pet vsebinskih⁴⁰¹ in tri geografska področja⁴⁰² in je edini med sindikati na obrambnem področju, ki v svoji retoriki uporablja tudi kršitve in zaščito človekovih pravic⁴⁰³. Sindikat kaže zmerno stopnjo notranje sindikalne demokracije in dokaj učinkovito pokriva interese vseh parcialnih skupin zaposlenih.

5.26.2.3. Sindikat vojakov Slovenije

Sindikata vojakov Slovenije (SVS) želi suvereno zastopati vse vojake SV pri zagotavljanju pravic, ki izhajajo iz delovnega razmerja in z ekonomskimi pogoji. Sindikat si prizadeva pridobiti reprezentativnost v vojaških poklicih na državni ravni. SVS se je osredotočil na varovanje pravic članov v individualnih postopkih, kolektivno uveljavljanje pravic ter predlaganje sprememb predpisov. Gre za tipičen primer ciljno racionalnega sindikata, usmerjenega, zraven pravnega varstva, predvsem v izboljšanje materialnih in socialnih razmer svojih članov. Pripravil je predlog kolektivne pogodbe za vojake, na Ustavno sodišče je vložil kolektivno tožbo presojo ustavnosti in zakonitosti pogodb za določen čas v Slovenski vojski in starostne omejitve za vojake, na Delovno in socialno sodišče je podal tožbe zaradi nepravilnosti pri določanju plač⁴⁰⁴, podal je kolektivno tožbo proti pravilniku, ki ureja

³⁹⁹ OO Gorenjska pokrajina, OO Severnoprimska pokrajina ter OO Upravne službe in organi.

⁴⁰⁰ Pod pogoji, ki jih določi kongres SVOZ.

⁴⁰¹ Vsebinske komisije SVOZ: za vojaške osebe, za javne uslužbenke, za civilne osebe v vojski, za upravni del, za zaščito in reševanje.

⁴⁰² OOS Gorenjska, OOS Primorska, OOS Štajerska.

⁴⁰³ (1) V Statutu SVOZ je varovanje človekovih pravic prvi cilj, ki mu sledi sindikat. Boštjan Korelc, predsednik komisije za vojaške osebe v SVOZ, je na straneh SVOZ pripravil članek Človekove pravice v oboroženih silah, (3) Zaradi neenakega obravnavanja pri kandidacijskih postopkih za šolo za podčastnike je SVOZ resornemu ministru ter varuhu človekovih pravic poslal protestno pismo.

⁴⁰⁴ Napačna interpretacija prevedbe na nov plačni sistem.

pripravljenost na domu ter številne druge zahteve⁴⁰⁵. S kritičnim pogledom na dogajanje v zvezi s statusom vojaka SVS z majhnimi koraki vendar vztrajno pridobiva na številu članstva. Na področju ureditve delovnih razmerij je realiziral nekaj pomembnih sodnih odločitev v svojo korist⁴⁰⁶. Reprezentativnost je SVS v okviru krovne organizacije v katero se vključuje, dosegel v letu 2013. SVS zagovarja politično nevtralnost tako sindikalnega delovanja kot SV nasploh⁴⁰⁷. SVS je zelo aktiven v okviru mednarodnega sodelovanja. V začetku leta 2013 je organiziral prvo regijsko⁴⁰⁸ srečanje vojaških sindikatov z namenom izmenjave informacij in izkušenj glede socialnega dialoga v matičnih vojaških organizacijah⁴⁰⁹ ter podal pobudo za ustanovitev vojaškega sindikalnega združenja ANDROMIL⁴¹⁰. SVS je zelo aktiven tudi na Evropskem parketu, saj je polnopravni član EUROMIL, predsednik SVS pa je bil član upravnega odbora EUROMIL⁴¹¹. Od včlanitve v EUROMIL SVS pričakuje posredovanje pri sprejemu kolektivne pogodbe za zaposlene v SV. Za kolektivna pogajanja je SVS včlanjen v sindikalno centralo Konfederacija novih sindikatov Slovenije.

Sindikalni monizem, ki ga je užival edini sindikat na obrambnem področju SMO, je trajal več kot 10 let. Takšen način organiziranja tega sindikata ni spodbujal k večji agilnosti, celo nasprotno, sindikat celotno obdobje ni pridobil večjega vpliva med zaposlenimi, niti močnejšega položaja v socialnem dialogu z delodajalcem ali kolektivnih pogajanjih z državo in ni bil konstruktiven partner glede napredovanja vojaškega poklica. Pri prehodu na profesionalno organiziranje vojske so vojaki izgubili del svojih pravic, država se je usmerila na nižanje stroškov. Z druge strani so tudi vojaki postali bolj individualno usmerjeni, zanimale so jih višje plače ter večja nadomestila. Okoliščine so odprle vrata ustanovitvi novih sindikatov na obrambnem področju. Pluralistična organiziranost vojaških sindikatov, ki zastopajo pripadnike Slovenske vojske je, zaradi spodbujanja medsebojne tekmovalnosti, pomenila pozitiven premik v smeri zagotavljanja pravic in ugodnosti, s tem so bili izpolnjeni vsi pogoji za spremembe delovnega okolja v korist vojakov. Vendar se je zgodilo nasprotno. Sindikati zaradi medsebojnega obračunavanja zagovarjajo skoraj diametralno nasprotna

⁴⁰⁵ Zahtevek za odškodnino, kervojakom ni bil omogočen prost dan na misiji.

⁴⁰⁶ Tožba v zvezi z izplačilom plačnih nesorazmerij, tožba v zvezi z neizplačanim regresom.

⁴⁰⁷ Na svojih spletnih straneh ima SVS navedeno, da zagovarja politično nevtralnost.

⁴⁰⁸ Regijskega srečanja so se udeležili predstavniki vojaških sindikatov Črne Gore, Hrvaške, Makedonije, Srbije in Slovenije. Na srečanju je bil podeljen mandat predsedniku SVS, da se pogovarja z ETUC (*European Trade Union Confederation*) in z EPSU (*European Federation of Public Service Unions*) o ustvarjanju pogojev za vodenje socialnega dialoga v vojski.

⁴⁰⁹ Generalna ugotovitev srečanja je bila, da je dialog med matičnimi organizacijami in sindikati minimaliziran, ter da je potrebno vzpostaviti legislativne okvire, ki bodo zagotavljali ustrezen nivo socialnega dialoga.

⁴¹⁰ V ANDROMIL je zamišljen kot jugovzhodna veja EUROMIL, sestavljali jo bodo predvidoma: Sindikat vojakov Slovenije, Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama Hrvaška, Sindikalna organizacija Vojske Črne Gore, Sindikat pripadnika Vojske Srbije, Nezavisni sindikat odbrane Bivša Jugoslovanska republika Makedonija.

⁴¹¹ Zraven težav z nacionalno vlado je predsednik SVS Gvido Novak v EUROMILu predstavil tudi težave sindikata v HV (Vir: Sporočilo za javnost Sindikata vojakov Slovenije ob 4. Kongresu in 106. zasedanju Predsedstva EUROMIL-a.

stališča glede ureditve vojaškega poklica. Taka vrsta tekmovalnosti, kot jo zaznamo med slovenskimi vojaškimi sindikati, pa je predvsem negativna za pripadnike vojske, saj onemogoča koncentracijo in centralizacijo moči ter spodnaša neokorporativno regulacijo razmerja med vojsko in zaposlenimi. Nesporno je namreč, da medsebojno nasprotujoči si sindikati zmanjšujejo potencialno moč zaposlenih. Kot je razvidno iz zgodovinske analize delovanja sindikatov v SV, pa niti sindikalni monizem ni bilo zagotovilo napredka glede ekonomskih in socialnih pogojev delavcev na obrambnem področju.

Skupna značilnost vseh naštetih vojaških sindikatov je, da svoje strategije bistveno prepočasi prilagajajo zahtevam okolja, ki se hitro spreminja. Vsi naštetih sindikati imajo določeno obliko reprezentativnosti torej aktivno legitimacijo za zastopanje, kar pomeni, da lahko uveljavljajo interese svojih članov. Prvi problem je seveda ali lahko vsi štirje sindikati, ki delujejo na obrambnem področju, dejansko legitimno zastopajo interese vseh zaposlenih v SV torej ali imajo splošnozastopniško legitimiteto⁴¹²? Vsak posebej gotovo ne. Število članov v obravnavanih sindikatih ni javno dostopno. SMO je imel leta 2003 4600 članov. Leta 2004 se je od SMO odcepil SVOZ s približno 1200 člani torej mu je ostalo še 3400 članov, kar je precej manj od 50%⁴¹³ vseh zaposlenih na MORS. SPMO ima manj kot 70 članov in SVS okrog 220⁴¹⁴. Sindikati SVOZ, SPMO in SVS, ki skupno štejejo manj kot 2000 članov, so leta 2010 sklenili sporazum o sodelovanju. Njihova politika je povečini diametralno nasprotna politiki SMO⁴¹⁵ in v takih razmerah sindikati niso enakovreden socialni partner z MORS. V medijih in internih spletnih straneh, namesto logične skupne strategije za izboljšanje delovnih pogojev vojaškega poklica, zasledimo medsebojna obračunavanja in obrekovanja⁴¹⁶. V okviru pluralistične organiziranosti vojaškega sindikalizma v Slovenski vojski v povezavi z legitimacijo za zastopanje se nam pojavlja še naslednje vprašanje: Posamezni sindikat lahko zastopa le svoje člane, ki so ga pooblastili; kateri sindikat v Slovenski vojski zastopa tiste, ki niso člani niti enega sindikatov? Med sindikati na področju obrambe nimamo niti dejanskega niti formalnopravnega predstavnika s splošnozastopniško legitimiteto. Druga problem, ki je povezan z razprtijami med sindikati, pa je definiranje prednostnih tem sindikalnega delovanja. Ugotovili smo že, da se sindikati medsebojno ne morejo poenotiti o bistvenih vsebinah in

⁴¹² Kot splošnozastopniško legitimiteto razumemo priznano lastnost določenega delavskega predstavništva, da je legitimen, se pravi upravičen oziroma pooblaščen, zastopnik interesov (Gostiša 2005, 91) .

⁴¹³ Odločanje v smislu demokratične večine.

⁴¹⁴ Podatki EUROMIL.

⁴¹⁵ SPMO in SVS sta predlagala sprejem kolektivne pogodbe za vojaški poklic, SMO in SVOZ sta temu odločno nasprotovala, SVOZ, SPMO in SVS so želeli s spremembo uredbe doseči spremembe glede vojaškega poklica, SMO je bil proti (http://www.sindikatvojakov.si/slike/files/sindikatvojakov_90.pdf).

⁴¹⁶ Viri: <http://sindikatmors.si/novosti/plehki-sindikalni-marketing.html>, <http://www.sindikatvojakov.si/poskus-diskreditacije-svs-s-strani-sindikata-ministrstva-za-obrambo-smo/>, http://www.sindikatvojakov.si/slike/files/sindikatvojakov_88.pdf.

prioritetnih nalogah v zvezi z diskrepanco vojaškega poklica v SV. SMO in SVOZ pokrivata več poklicev v okviru MORS, poklicna nehomogenost pa pri teh dveh sindikatih predstavlja težave pri določanju prednostnih nalog sindikalnega delovanja⁴¹⁷. Gre torej za vprašanje notranje sindikalne demokracije in s tem povezane prednostne problematike sindikalnega delovanja, ki so članstvu najbližje, kar zagotavlja visoko stopnjo pripravljenosti članstva za kolektivno delovanje ter temu primerno učinkovitost sindikalne organizacije (Stanojević 1996, 29). Na organizacijske nivoju lahko torej potrdimo organizacijsko nepovezanost z izgovori »samostojnosti« in »neodvisnosti«, na akcijskem nivoju pa opazimo nepomembne in nekoordinirane akcije obrambnih sindikatov.

Tretji problem je velika apatija (Jelušič v Heinecken 2005, 115) članstva⁴¹⁸ in odtujenost vodstva, kar postavlja pod vprašaj njihovo notranjo mobilizacijsko sposobnost organiziranja kolektivnih akcij, ne glede na velikost sindikata (Gostiša 2002, 179).

Glavno vprašanja seveda ostajajo: kakšna je percepcija zaposlenih na razdeljenost sindikalne scene na obrambnem področju in kako bi lahko razdrobljene sindikalne akcije prispevale k sinergijskim učinkom. Sindikati, ki delujejo na obrambnem področju pa se morajo predvsem zavedati svoje družbene vloge tako pri zastopanju delavskih interesov kot soustvarjanju legitimnosti Slovenske vojske.

Možnosti povečanja učinkovitosti so seveda v skupnem nastopanju, kar bi pomenilo, da imajo dejanskega in formalnopravno splošnozastopniško legitimiteto za vojaški poklic. Zdi se, da so pri sindikatih vse preveč v ospredju lastni interesi bodisi sindikatov bodisi posameznikov ali skupin v teh sindikatih. Medsebojno povezovanje vsebinskih organov (npr. skupin, ki v posameznih sindikatih zastopajo poklic vojaka), pa jim bo skozi razvito notranjo participativno demokracijo in identifikacijo interesov svojih članov, pomagalo permanentno vzdrževati učinkovitost.

5.27. KRALJEVINA ŠPANIJA

Kraljevina Španija je parlamentarna demokracija, ki jo vodi monarh. Oborožene sile so podrejene civilnemu demokratičnemu nadzoru. Evropsko sodišče za človekove pravice ni obravnavalo kršitev sindikalne svobode v Kraljevini Španiji. Zakonodaja dovoljuje oblikovanje neodvisnih sindikatov in pridruževanje brez predhodne odobritve. Pripadniki

⁴¹⁷ Sindikata SVOZ in SMO sta nasportovala kolektivni pogodbi za vojaški poklic iz razloga, ker naj bi bil s tem zapostavljen poklic v CZ in upravnem delu MORS (Vir: zapis Sestanka štirih sindikatov, ki delujejo v Slovenski vojski).

⁴¹⁸ Apatičnost članstva nekateri pripisujejo tudi strahu pred povračilnimi ukrepi matične organizacije.

vojaške organizacije ne uživajo svobode sindikalnega združevanja. Zakonodaja dovoljuje sindikatom izvajanje sindikalnih aktivnosti, vključno s stavkami. Vsak sindikat mora pri organiziranju stavke spoštovati minimalno zagotavljanje izvajanja delovnih procesov v času pogajanj. Zakon omogoča kolektivna pogajanja vključujoč javni sektor, vendar pripadniki vojaške organizacije nimajo te možnosti. Kolektivna pogajanja za javni sektor vključujejo pogajanja o plačah, pa si vlada pridržuje pravico da jih sama določi. Zakon o pravicah in dolžnostih v španski vojski sicer dovoljuje pridruževanje združenjem, kljub razmišljanjem⁴¹⁹ pa v zakon ni vključena sindikalna svoboda (Pravice in dolžnosti pripadnikov vojaške organizacije 9/2011).

5.27.1. Industrijska razmerja

Vpliv mednarodne finančne krize se je na Španijo razširil v letu 2008, ko je gradbeni sektor skoraj propadel, kar je povzročilo veliko brezposelnosti. V letu 2010 je vlada enostransko, brez pogajanj s socialnimi partnerji, sprejela reforme delovne zakonodaje (35/2010), kar je pripeljalo do splošne stavke. Z zakonom je vlada želela spodbuditi zaposlovanje in doseči večjo prožnost trga dela⁴²⁰. Reforma kolektivnih pogajanj (7/2011) daje večjo prednost kolektivnim pogodbam na podjetniški ravni v vsebinah, ki se nanašajo na plače, dodatke in nadurno delo.

Sindikati so razmeroma dobro prestali sindikalno krizo in kljub dvigu brezposelnosti ni bilo opaziti večjega padca članstva (16% v letu 2007, 15% v letu 2011). Največji sindikalni konfederaciji v Španiji sta Konfederacija sindikatov delavskih komisij (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, CCOO) in Generalna delavska konfederacija (*Unión General de Trabajadores*, UGT), ki pokrivata 70% vseh v sindikate včlanjenih delavcev. Struktura kolektivnih pogodb je nespremenjena od leta 1990, v zadnjem obdobju je opaziti padec pokritosti s pogodbami na podjetniški ravni. Stopnja pokritosti s kolektivnimi pogodbami je padla iz 70% (2010) na 57% (2011), kar je mogoče pojasniti z gospodarsko krizo, kot tudi z reformo kolektivnih pogajanj (De Migue 2012).

5.27.2. Vojaška organizacija

Civilno vojaški odnosi v Španiji so zaznamovani s številnimi napetostmi med civilno družbo, demokratično politično elito in vojsko. Španska polpretekla zgodovina je zaznamovana z

⁴¹⁹ V letu 2008 so predstavniki EUROMIL v španskem parlamentu predstavili delovanje sindikatov in neodvisnih združenj v vojaški organizaciji.

⁴²⁰ Reforma predvideva tudi možnost odpuščanja, če so rezultati poslovanja v podjetju negativni 9 mesecev zapored, delodajalec pa lahko iz organizacijskih razlogov tudi zniža plače.

diktatorskim režimom generala Franca do zgodnjih sedemdesetih let. V tem obdobju vojska ni imela podpore javnosti, saj je bila zlita z diktatorsko oblastjo. Oborožene sile so bile izolirane od zahodnoevropskega trenda modernizacije in demokratizacije po drugi svetovni vojni. Ne glede na priključitev Španije Evropski skupnosti leta 1970, je ostala vloga vojaške organizacije še naprej predvsem v podpori diktatorskemu političnemu režimu. Določene spremembe v sami vojski s procesom tranzicije so se pričele šele po državnem udaru na Portugalskem leta 1974 in po smrti generala Franca (1975). V družbi so se oblikovali demokratični procesi, pojavil se je politični pluralizem, vključili so se tudi mednarodni akterji, pri preoblikovanju družbe so igrali pomembno vlogo tudi sindikati. Oborožene sile so bile vključene demokratizacijo države, kljub temu pa so ostale politično nevtralne (Osuna 2012). Kljub temu pa so se napetosti med demokratično vojsko in vlado nadaljevale. V letu 1977 so se po legalizaciji španske komunistične partije, kar je pripeljalo do prvega vojaškega udara Francu privrženega krila vojske. Napetosti so se pomirile po obljubah vlade o povečanju obrambnega proračuna, kljub temu pa je v letu 1980 prišlo do ponovnega državnega udara in do zajetja celotne takratne španske vlade⁴²¹. Državni udar je poudaril potrebo po civilnem demokratičnem nadzoru nad špansko vojsko, zato je vlada vložila prošnjo za vstop v NATO. Z vstopom v NATO je vladajoča politična elita uspela preusmeriti pozornost vojske iz domače politične scene na transformacijo in reorganizacijo ter pripravo za vstop v integracijo. Civilno vojaške odnose v modernem času še vedno oblikujejo značilnosti nezrelosti⁴²², ko se vojaški vrh opredeljuje glede političnih pogajanj o večji avtonomiji Katalonije, kar je izzvalo splošno ogorčenje v javnosti.

5.27.3. Vojaška združenja

Špansko ustavno sodišče je v letu 2001 sprejelo odločitev, da se pripadniki vojaške organizacije lahko vključujejo v združenja, ki zastopajo njihove socialne in ekonomske interese pod pogojem, da se ta združenja ne vključujejo v stavkovne in druge podobne aktivnosti (demonstracije, protesti).

5.27.3.1. *Asociación Unificada De Militares Españoles*

⁴²¹ Državni udar se je končal po odločnem posredovanju kralja Juana Carlosa.

⁴²² Španski general *Jose Mena Aguado* je javno kritiziral politiko vlade glede avtonomije Katalonije Vir: *European Union Center of North Carolina, EU Briefings, May 2007.*

Špansko vojaško združenje *Asociación Unificada De Militares Españoles* (AUME) je bilo ustanovljeno 2002, v letu 2005 pa je bilo vpisano v nacionalni register pravnih oseb. AUME šteje okrog 3500 članov in temelji na avtonomnosti, pluralizmu, notranji demokraciji ter solidarnosti. Združenje je bilo ustanovljeno z namenom neodvisnega zastopanja ekonomskih, poklicnih in socialnih interesov svojih članov (statut 6. člen). Med najpomembnejše aktivnosti združenja štejejo spodbujanje človekovih pravic v vojaški organizaciji ter implementacija predpisov, ki te pravice zagotavljajo. Poleg tega za svoje člane organizira tudi pravno zastopanje in spodbuja svoje člane k participaciji glede vsebine zastopanja. Med sekundarne cilje društva sodijo pomoč pri reintegraciji v civilno okolje, spodbujanje vseh vrst aktivnosti za vojaške upokojence in nudenje ugodnosti pri nakupih. Člani združenja so lahko vsi pripadniki, bivši pripadniki in upokojenci iz vojaške organizacije. Vsi člani imajo glasovalne pravice ali pravico do kandidature v združenju. Notranjo demokracijo združenje kaže z volitvami in spodbudami za sodelovanje vseh članov pri aktivnostih in delovanju združenja. Obe največji sindikalni konfederaciji v Kraljevini Španiji sta javno podprli ustanovitev in delovanje združenja. Predstavniki AUME imajo zaradi delovanja znotraj vojske velike težave in so bili že večkrat zaprti⁴²³.

5.28. KRALJEVINA ŠVEDSKA

Kraljevina Švedska je ustavna monarhija s političnim parlamentarnim pluralizmom. Vojska je podrejena demokratičnemu civilnemu nadzoru. Kraljevina Švedska je ena držav z najvišjim življenjskim standardom na svetu. Ustava zagotavlja svobodo zbiranja in združevanja, stranke na oblasti pa so to svobodo v preteklosti spoštovale. Različne domače ter tuje skupine za nadzor spoštovanja človekovih pravic so v preteklosti brez kakršnihkoli omejitev lahko ugotavljale ter objavljale svoje ugotovitve glede spoštovanja človekovih pravic v državi. Na nacionalni ravni ima država za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic pet varuhov človekovih pravic za različna področja⁴²⁴. V Kraljevini Švedski zakonodaja dovoljuje vsem delavcem, vključno z vojsko in policijo, da ustanovljajo in se pridružujejo sindikatom brez predhodne odobritve ali najave in brez vmešavanja vlade. V Kraljevini Švedski je sindikaliziranih 75% delavcev. Zakonodaja dovoljuje tudi organizacijo stavke, za javni sektor je stavka omejena za službe prve pomoči in služb, ki skrbijo za javno varnost. Zakonodaja

⁴²³ Predsednik EUROMIL jim je poslal pismo podpore.

(http://www.euromil.org/images/stories/EUROMIL_news_images/2013/Bravo/1304_statement_ej_madrid.pdf).

⁴²⁴ Za zaščito otrokovih pravic, za vprašanja diskriminacije, za vprašanja invalidnih oseb, za zaščito temeljnih človekovih pravic, za vprašanja pravosodja.

predvideva tudi kolektivna dogovarjanja v zvezi z ekonomskimi in socialnimi pogoji delavcev. Zakon tudi prepoveduje diskriminacijo članov sindikatov ali sindikalnih zaupnikov.

5.28.1. Industrijska razmerja.

Za državo je značilna visoka raven socialnega varstva, ki temelji na univerzalni pokritosti in solidarnosti. Zakon o sodelovanju pri upravljanju (*Medbestämmandelagen*, MBL 1976, 580) ureja posvetovanje in participacijo zaposlenih v poklicnem življenju. *Medbestämmandelagen* je glavni akti, ki ureja tudi sistem kolektivnega dogovarjanja, sindikate pa opredeljuje kot predstavnike delavcev v kolektivnih pogajanjih. Temeljni zakon na trgu dela je Zakon o varnosti zaposlitve (*Lag om Anställningsskydd*, LAS, 1982, 80), ki je ob Zakonu o delovnih pogojih (*Arbetsmiljölagen*) najpomembnejši akt povezan z delovnimi razmerji. Stopnja sindikaliziranosti se je na Švedskem v zadnjem obdobju zmanjšala za 8%, zmanjšanje pa je enakomerno porazdeljeno med delavci po vseh sektorjih.

Glavna švedska sindikalna centrala je Konfederacija sindikatov (*Landsorganisationen i Sverige* (LO)) z 1,3 milijona članov, sledi ji Švedska konfederacija strokovnih delavcev (*Tjänstemännens Centralorganisation*, TCO) z 950.000 članov ter Zveza švedskih poklicnih združenj (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*, SACO) s skoraj pol milijona članov. LO in TCO sta organizirana po gospodarskih sektorjih in v zadnjem obdobju izvajata aktivno politiko povečanja članstva, uporabljajo pa tudi strategijo zmanjševanja stroškov z združevanjem⁴²⁵.

Glavni akt na nacionalni ravni »*Saltsjöbadsavtalet*«, ki določa okvir, vloge in pravila kolektivnega dogovarjanja, je temelj sodelovanja med socialnimi partnerji v Švedskem modelu trga dela. Na sektorski ravni se sprejemajo splošni sporazumi z določenim delovnim časom in minimalno plačo, slednja se lahko med sektorji razlikuje. Ti sektorski sporazumi so okvirni in vsebujejo parametre za pogajanja na lokalni ravni, kjer so podrobnosti predvidene v lokalnih kolektivnih pogodbah. V zadnjih 15 letih se pojavljajo trendi decentralizacije švedskih kolektivnih pogajanj. Socialni partnerji na sektorski ravni lahko prenesejo pooblastilo za pogajanja o plačah in delovnem času na lokalno raven. Kolektivne pogodbe se lahko sklenejo tudi brez podatkov o plačah, če se stranke na lokalnih ravneh odločijo, da bodo plače oblikovale na drug način. Stavka je na Švedskem, v primerjavi z drugimi državami EU, bolj redka, odvisna pa je od števila krogov kolektivnega dogovarjanja. V okviru vlade je bila v letu 2000 institucionalizirana skupina za mediacijo, ki na zahtevo strank strokovno pomaga

⁴²⁵ Znotraj LO so se združili kovinarski sektorji v enoten sindikat *IF Meatal*, znotraj SACO pa sta se združila dva sindikata inženirjev v sindikat *Sveriges Ingenjörer* s 120000 člani.

pri kolektivnem dogovarjanju. Tripartitna pogajanja so na Švedskem redkost, ker velja načelo samoregulacije v okviru kolektivnih bipartitnih dogovorov. V okviru javnega sektorja je za usmerjanje kolektivnega pogajanja organiziran tudi sindikalni forum (*Offentliganställdas Förhållingsråd - A Forum for Trade Union Co-operation*), ki skrbi za posvetovanja v zvezi s spori, usklajenost z zakonom ter uspešnost kolektivnega pogajanja. V forum sta vključeni dva sindikata iz obrambnega področja: (1) Sindikat zaposlenih na obrambnem področju *Försvars Förbundet*, (2) Sindikalna zveza častnikov *Officersförbundet*.

Švedska je ena tistih držav, kjer so sindikati tesno povezani s političnim življenjem. Ena največjih sindikalnih central Landorganisationen i Sverige (LO) tesno sodeluje s švedsko Social demokratsko delavsko stranko (*Sveriges socialdemokratiska arbetareparti, SAP*; "Social Democratic Labour Party of Sweden"). Po mnenju avtorja (Krendel 1977, 150) sta Švedska konfederacija strokovnih delavcev (*Tjänstemännens Centralorganisation, TCO*) in Zveza švedskih poklicnih združenj (*Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO*) politično nevtralni, kljub temu pa med pogajanja sodelujeta dobro sodelujeta z LO⁴²⁶, slednja pa je tradicionalno podpornik levosredinskih političnih strank. Švedski vojaški sindikati so v letu 1971 sodelovali pri stavki delavcev javnega sektorja, s stavko pa so dosegli omejen delovni čas na 40 urni delovni teden, nadurno delo omejeno na 150 ur na leto, s tem pa je bila tudi ukinjena neomejena razpoložljivost vojakov (Krendel 1977 v Krendel in Samoff 1977, 150).

5.28.2. Vojaška organizacija

Kraljevina Švedska že skoraj dve stoletji ni bila udeležena v vojni. Tudi v obdobju hladne vojne je ves čas imela nevtralno držo, kar pa je po koncu hladne vojne izgubilo svoj pomen (Boëne 2000, 27). Poslanstvo vojske je varovanje teritorialne celovitosti, obramba pred vojaškim napadom, podpora civilnemu prebivalstvu v primeru naravnih nesreč ali drugih katastrof ter podpora mednarodnemu miru v mednarodnih operacijah in misijah. Prav slednje je švedski vojski prineslo ugled tako v mednarodnem prostoru, kot v domači javnosti. Kljub temu pa je vojska v domači profesionalni⁴²⁷ in laični javnosti deležna tudi številnih kritik, da se ukvarja sama s samo in je sama sebi namen.

⁴²⁶ Vir: spletna stran TCO: <http://www.tco.se/Om-TCO/Detta-ar-TCO/This-is-TCO/The-TCO-Unions/> 13. 9. 2013

⁴²⁷ Leta 2008 je profesor *Mats Alvesson* z univerze v *Lundu* pripravil izjavo, ki je temeljila na izsledkih doktorske disertacije Karla Ydena: vsebina izjave se je nanašala na delo častnikov v Švedski vojski, ki se ukvarjajo predvsem z upravno administrativnimi nalogami in se osredotočajo na napredovanja v činih zaradi boljših plač, ne ukvarjajo pa se z delovanjem vojske in usposabljanjem.

Kritiki sedanjega oblikovanja varnostne politike v državi opozarjajo tudi, da je doktrina nevtralnosti veliko dražja in manj učinkovita kot doktrina kolektivne obrambe (Ekblad 2012). S prehodom na profesionalni način popolnjevanja je švedska vojska dosegla drugo fazo preoblikovanja⁴²⁸. Švedska vojska ima glede politike vrednot zelo konvergenten pristop s civilno družbo, vojaški poklic praktično nima omejitev glede uživanja človekovih pravic.

5.28.3. Vojaški sindikati

Švedski vojaški sindikati imajo dolgo zgodovino delovanja: v letu 1907 je bil ustanovljen sindikat častnikov, sledil pa mu je sindikat podčastnikov, ki je bil ustanovljen v letu 1917. Nastajajoči sindikati so v tistem času potrjevali vrednote vojaške organizacije, niso pa bili usmerjeni k večjim sindikalnim akcijam (Krendel 1977 v Krendel in Samoff 1977, 150). Švedski vojaški sindikati se povezujejo v krovne organizacije, ki se v njihovem imenu pogajajo o plačah in delovnih pogojih (Sabrosky 1977, 114). Sindikalna svoboda je bila za vojsko uzakonjena v letu 1936, stavka je v švedski vojski v času pogajanj dovoljena. Čeprav so v času pogajanj v vojaški organizaciji dovoljene vse legalne oblike sindikalnega boja, vojaški sindikati stavke ali grožnje z njo niso uporabili že trideset let.

V letu 1974 so švedski vojaški sindikati podali zahteve, da se v vojsko glede pogajanj, pravice do obveščnosti, posvetovanja, sodelovanja pri upravljanju in delavske participacije, uvedejo načela, ki veljajo v sistemu popolne sindikalne demokracije. Pravice iz naslova sindikalnega delovanja pa morajo biti urejena po vzorcu, ki je uveljavljen v javnem sektorju in mora temeljiti na sodelovanju s sindikati. Vojaški sindikati v švedskih oboroženih silah dajejo zaposlenim občutek večje participacije in možnost soodločanja, hkrati pa zmanjšujejo izoliranost oboroženih sil (Fresker, 2007). Na obrambnem področju v Kraljevini Švedski velja sindikalni pluralizem in delujejo trije sindikati (1) Sindikat zaposlenih na obrambnem področju *Försvars Förbundet*, ki združuje le civilne zaposlene (2) Sindikalna zveza častnikov *Officersförbundet* združuje švedske častnike ter (3) Sindikalna zveza rezervnih častnikov (*Reserv Officerarna*).

5.28.3.1. *Försvars Förbundet*

Sindikat zaposlenih na obrambnem področju *Försvars Förbundet* združuje le civilne osebe, zaposlene na ministrstvu za obrambo in v švedski vojski. Sindikat s približno 4500 člani je bil ustanovljen že leta 1907 je organiziran teritorialno in ima po vsej Kraljevini Švedski 30

⁴²⁸ Po končani tretji fazi do leta 2019 bo štela 22000 pripadnikov.

podružnic. Ustanovljen je z namenom zaščite ekonomskih socialnih in poklicnih interesov svojih članov, v zadnjih 10 letih pa je izgubil približno 10% vsega članstva, zato je pričel z aktivno politiko pridobivanja članstva (popestritev programa, zmanjšanje članarine, nove ugodnosti). Je avtonomen sindikat in politično ter ekonomsko neodvisen od političnih strank ali drugih organizacij⁴²⁹, pri kolektivnih pogajanjih pa se združuje s centralo Švedska konfederacija strokovnih delavcev (*Tjänstemännens Centralorganisation, TCO*). Zavzema se za spoštovanje človekovih pravic kot osnovne vrednote sindikata. Poleg aktivne vloge v kolektivnih pogajanjih svojim članom nudi še pravna svetovanja in številne članske ugodnosti v obliki popustov in organiziranja brezplačnih dogodkov. Vsake štiri leta izvaja sindikat volitve svojih predstavnikov, kar kaže na notranjo demokracijo sindikata.

5.28.3.2. *Swedish Association of Military Officers*

Sindikalna zveza častnikov *Officersförbundet Swedish Association of Military Officers* (SAMO) je sindikat švedskih častnikov in eno prvih vojaških sindikalnih združenj, ki je nastalo zaradi potrebe vpliva pripadnikov švedske vojske na pogoje dela in težnje, da ima glede odločanja o delovnih pogojih iste pravice kot drugi državljani. SAMO ne združuje le častnikov, v članstvo so vabljeni vsi pripadniki švedske vojske. Je politično in ekonomsko neodvisen sindikat, osnovan leta 1995 z združitvijo dveh sindikatov vojaške stroke: (1) Sindikalno zvezo švedskih častnikov (*Svenska Officersförbundet*) in Nacionalnega združenja častnikov (*Ofcerarnas Riksfoerbund*). Obe organizaciji sta imeli podoben program in podobne poglede na razvoj, k združitvi pa je pripomoglo tudi zmanjševanje stroškov. Sindikat združuje manj kot 50% vseh zaposlenih, zato nima posebnega pooblastila za zastopanje vseh zaposlenih v kolektivnih pogajanjih. Pri kolektivnih dogovarjanjih sodeluje in pripravlja skupna stališča z drugimi vojaškimi sindikati. Pogodbe o delovnih pogojih sklepajo vsake tri leta lahko pa tudi pogosteje. Stavke ali druge kolektivne akcije so dovoljene le v času kolektivnih pogajanj, v času veljavnosti pogodbe so stavkovne aktivnosti prepovedane. Prednost švedskega modela vojaškega sindikalizma je v tem, da so člani zaradi zastopanja interesov in zaščite pravic na splošno bolj zadovoljni s svojim delom. Med članstvom sindikata in sindikatom na eni strani ter linijo vodenja in poveljevanja na drugi, zaradi ustreznega nivoja socialnega dialoga, ne prihaja do trenj. Sindikat SAMO je uspešno sodeloval pri sprejemanju vrste kolektivnih sporazumov s področja plačne politike, delovnih pogojev, dela v mednarodnih operacijah in misijah, pogojih zaposlovanja. Najvišji organ,

⁴²⁹ Četrty in peti člen statuta sindikata.

kongres sindikata se sestaja vsake tri leta, takrat se opravijo tudi volitve predsednika in približno 40 lokalnih funkcionarjev. Glavi odbor sindikata je zadolžen, da naloge potekajo skladno programskimi usmeritvami kongresa. V kodeksu sindikata je zelo poudarjeno spoštovanje človekovih pravic, človekovo dostojanstvo ter spoštovanje raznolikosti. Sindikat nudi svojim članom tudi pravno pomoč, ki je organizirana preko odvetniške pisarne. Sindikat za sindikalne zaupnike organizira nivojska usposabljanja z namenom seznanitve z novo delovnopravno materijo ter novostmi na področju plačnega sistema. SAMO se združuje v švedsko sindikalno organizacijo akademikov (*Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO*). SACO je politično nevtralna sindikalna centrala in je konfederacija 22 različnih sindikatov diplomantov različnih poklicev ali delavcev z višjo izobrazbo. SAMO svoje nadnacionalne interese uresničuje preko SACO v Evropski konfederaciji sindikatov (ETUC) in Nordijski konfederaciji sindikatov (NFS) (Vir: Lars Fresker, Roundtable on Military Unions and Associations).

5.28.3.3. *Reserv Officerarna*

Sindikalna zveza rezervnih častnikov (*Reserv Officerarna*) združuje rezervne pripadnike švedske vojske in se združuje v sindikalno konfederacijo SACO. Razdeljen je po rodovih švedske vojske (mornarica, letalstvo in kopenska vojska). Sindikat je kljub številčnosti (3200 članov) sorazmerno neaktiven. Člani se sestajajo le na sindikalnem kongresu in pred kolektivnimi pogajanja.

Švedska sodi med države, ki imajo dobro strukturiran socialni dialog⁴³⁰ med vojaško organizacijo in neodvisnim reprezentantom v vojski.

5.29. ZDRUŽENO KRALJESTVO

Združeno Kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske (UK) je ustavna monarhija z večstrankarsko parlamentarno obliko vladanja. Evropsko sodišče za človekove pravice je obravnavalo štiri tožbe proti UK zaradi kršitev sindikalne svobode. Za podjetniško raven ni poročil o kršitvah sindikalne svobode. Zakonodaja omogoča uživanje sindikalne svobode, pridruževanje sindikatom pa ne zahteva predhodne odobritve. Zakonodaja pripadnikom vojaške organizacije prepoveduje sindikalno svobodo. Sindikaliziranost delavcev je največja v javnem sektorju. Zakonodaja dovoljuje delavcem, da vodijo svoje aktivnosti brez

⁴³⁰ Podatek EUROMIL.

vmesavanja države. Zakonodaja opredeljuje pravico do kolektivnih pogajanj, kar se v praksi tudi izvaja.

5.29.1. Industrijska razmerja

Sistem industrijskih odnosov temelji v UK temelji na tradicionalno značilnem prostovoljnem organiziranju socialnega dialoga in kolektivnih pogajanj. Skozi zgodovino je država le redkokdaj intervenirala med akterji industrijskih odnosov. Z minimalno zakonodajno ureditvijo so opredeljeni zdravstveni in varnostni pogoji na delovnih mestih. Sindikalna kriza se je v UK pričela v začetku osemdesetih let. Takrat je bila sindikaliziranost delavcev okrog 56%, danes pa je 14,1% v zasebnem in 56% v javnem sektorju. Odgovor sindikatov na upadanje članstva je bilo združevanje⁴³¹ in nudenje večjega spektra sindikalnih uslug. Prevladujoča raven kolektivnega dogovarjanja za določanje plač in delovnega časa je podjetniška, v javnem sektorju pa sektorska. Pokritost s kolektivnimi pogodbami je bila povprečno 32,2%, od tega v javnem sektorju 68% in v privatnem 32%. V primerjavi z drugimi zahodnoevropskimi državami je država znana po neorganizirani naravi svojih kolektivnih pogajanj in pomanjkanju pravnih podlag. Največja sindikalna konfederacija v državi je Konfederacija Sindikatov v Združenem Kraljestvu TUC (*Trade Union Confederation UK*) s 6.1 milijona članov, sledita pa ji sindikalna centrala *Unite* (*Unite*) s približno 1.500.000 člani in Centrala sindikatov javnega sektorja *Union* s 1.375.000 člani (Wilson 2013).

5.29.2. Vojaška organizacija

Hitre socialne spremembe tako v Združenem Kraljestvu, kot tudi drugje po Evropi so povzročile večjo individualizacijo pravic, kar se je odrazilo tudi na novi zaposlitveni in socialni zakonodaji. Združeno Kraljestvo je v preteklih desetletjih in stoletjih ustvarilo velik vrednotni razkorak med svojo zelo tradicionalistično usmerjeno vojaško organizacijo in civilno družbo. Večina vojaških poveljnikov je bila z razkorakom med civilno družbo in vojsko, zaradi ohranjanja vojaškega etosa, discipline in učinkovitosti, sicer zadovoljna. Združeno Kraljestvo je integracija z Evropo nedvomno prisilila, da uvede določene reforme, ki so se odrazile tudi na obrambnem področju. Nezadovoljstvo nabornikov in niz izgubljenih sodb na Evropskem sodišču za človekove pravice med leti 1990 in 1999⁴³² je botrovalo

⁴³¹ Sindikata *Amicus in the Transport and General Workers' Union (TGWU)* sta se 2007 združila v *Unite the Union (Unite)*.

⁴³² *Informationsblatt zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR)*.

sprejetju Evropske konvencije o človekovih pravicah ter implementaciji v nacionalno zakonodajo. Posledično pa je prišlo do reform vojaškega sodnega sistema (James Whiter v Callaghan, Kernic 2003, 73-78).

Pojem 'državljan v uniformi' je v večini Evropskih držav široko sprejet, Združeno Kraljestvo pa je bila ena prvih držav z vojaškim sindikatom, ki je imel leta 1919 že okrog 10000 članov (Bartle 2005 v Bartle in Heinecken 2005, 17). Vojaški sindikat je v Združenem Kraljestvu v letu 1919 organiziral tudi prvo stavko⁴³³. Prizadevanja po sindikalnem organiziranju v vojski UK (*United Kingdom Armed Forces, UKAF*) po drugi svetovni vojni niso dobila pozitivnega epiloga, še več, na vrhuncu hladne vojne okrog leta 1980 so bile težnje po sindikalizaciji vojske označene kot grožnja »boljševikov«, vojaški sindikat pa je bil prepovedan. V začetku devedesetih so se, po v UKAF opravljeni anketi o neodvisnem zastopanju, spet odprle razprave o legalizaciji sindikata v vojski, saj je kar dvotretinska večina vojakov glasovala v prid eni od oblik neodvisnega zastopanja zunaj linije poveljevanja. V zadnjih tridesetih letih so UKAF doživele številne spremembe, najbolj je opazen premik v poklicno usmerjenost (Bartle 2005, 19 v Bartle in Heinecken 2005). Negotovinske nagrade so zamenjane z gotovinskimi, zakonci niso več del vojaškega življenja. Nekateri vojaški, predvsem tehnični poklici so vse bolj podobni poklicem v civilnem sektorju. Tudi vojska sama priznava, da se njeni pripadniki soočajo z velikim družbenim razkorakom med delom v vojašnici in zunanjim svetom, zato prihaja o pogostih napetosti z civilno družbo, kar negativno vpliva na civilno vojaške odnose (Mccartney 2010, 418). Tudi pritiski po ustanovitvi neodvisnih reprezentantov znotraj vojaške organizacije so vedno večji. Tradicionalno vrednote in etične norme UKAF zaostajajo za vrednotami družbe, kljub temu pa pripadniki UKAF v ospredje postavljajo individualne vrednote. Vse manj individualnih pravic so pripravljene žrtvovati v korist družbe, svoje plače primerjajo s plačami podobnih poklicev v civilnem sektorju (Bartle 2005 v Bartle in Heinecken 2005, 20). Potrebe po neodvisnem zastopanju vojaki zahtevajo tudi v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu, pravicami istospolno usmerjenih ter nosečnic, pravico do minimalne plače (kjer je UKAF izvzeta iz nacionalne zakonodaje) ter seveda pravico do ustanavljanja vojaških sindikatov. UKAF je leta 1990 z novo obrambno politiko »Možnosti za spremembe⁴³⁴« in s ciljem zmanjševanja obrambnih stroškov doživela številne spremembe v prestrukturiranju in zmanjševanju obsega oboroženih sil. Zastopanje v UKAF temelji na liniji poveljevanja, vertikalni pretok problematike je popolnoma odvisen od prvo nadrejenih. Neposrednega pogajanja o plačah in nadomestilih ni. Za svetovanje ministru in

⁴³³ Andrew Rothstein navaja, da je bila stavka organizirana zaradi nespoštovanja pravice do demobilizacije (1980, *The Soldiers' Strikes of 1919*).

⁴³⁴ 'Options for Change'.

državnemu sekretarju glede vojaških plač in dodatkov pa je bilo leta 1972 formirano telo za oblikovanje priporočil o vojaških plačah (AFPRB)⁴³⁵. AFPRB se v svojih priporočilih orientira na politiko vlade glede okvira javnofinančnih odhodkov, glede uravnoteženja vojaških in civilnih plač ter glede izpolnjevanja nalog resornega ministrstva⁴³⁶.

V letu 2008 je britanska vojska na svoji spletni strani *ArmyNet*⁴³⁷ organizirala spletno anketo, s katero je hotela ugotoviti, kakšen je odnos med pripadniki vojske do neodvisnega predstavnika njihovih poklicnih interesov. Več kot polovica (51%) anketiranih je jasno izrazila, da bi želela neodvisnega predstavnika, še 22% pa misli, da bi se to lahko pokazalo kot koristno (*The Sunday Telegraph*, 28 Sep 2008).

Tabela 5.1.: Anketa o predstavljanju interesov v vojski Združenega Kraljestva

<i>Should there be an Army Federation to represent the interests of ordinary personnel?</i>	
<i>Yes, its long overdue</i>	51%
<i>It could prove useful.</i>	22%
<i>No, that's the job of the chain of command</i>	24%
<i>I don't have a view</i>	2%

5.29.3. Vojaška združenja

Liberalno demokratska stranka (Združeno Kraljestvo) je na svojem jesenskem kongresu (2013) v Glasgowu predstavila program obrambe Združenega Kraljestva, v katerem je predvidela uvedbo reprezentanta v vojaško organizacijo po vzoru policijske federacije (brez možnosti stavke)⁴³⁸ (Vir: *Defending the Future UK Defence in the 21st Century*).

Kljub prepovedi pa obstaja v britanski vojski neodvisno združenje British Armed Forces Federation (BAFF), ki je nastalo leta 2006 in združuje le 200 članov. Združenje je nepolitične narave, je avtonomno in neodvisno od obrambnega resorja in strukture poveljevanja. Združuje pripadnike vseh rodov oboroženih sil, rezerviste in upokojeince. Združenje na svoji spletni strani poudarja, da v vojaški organizaciji Združenega Kraljestva ni vojaškega predstavnika, ki bi se ukvarjal z pravicami iz naslova delovnih pogojev zaposlenih. Ob tem navaja, da neodvisni reprezentanti vojakov v drugih državah (Danska) ne predstavljajo nevarnosti

⁴³⁵ *Armed Forces' Pay Review Body* (AFPRB).

⁴³⁶ AFPRB pripravlja tudi letna poročila. V poročilu za 2013 ugotavlja zaskrbljenost vojakov zaradi zmanjševanja varnosti zaposlitve ter zniževanja plač in slabšanja delovnih razmer (*Armed Forces' Pay Review Body Forty-Second Report 2013*, poglavje 2.8. Motivacija in morala).

⁴³⁷ Na spletno mesto ankete so lahko dostopali samo pripadniki vojaške organizacije.

⁴³⁸ »Offering the Armed Forces the opportunity to organise representation along the lines of the Police Federation but without the right to strike«.

strukturi vodenja in poveljevanja, hkrati pa vojaki teh držav prav tako učinkovito izvajajo svoje naloge⁴³⁹. BAFF želi postati priznan neodvisni reprezentant za področje ekonomskih, socialnih in delovnih pogojev svojih članov.

5.30. POVZETEK POGLAVJA

5.30.1. Vojaški sindikati skozi zgodovino

Zgodovinski razvoj vojaškega sindikalizma lahko razdelimo na štiri obdobja:

- obdobje tolerance vojaških sindikatov od nastanka do druge svetovne vojne, ki je obeleženo z nastankom vojaških sindikatov (1907) v času že priznanih splošnih sindikalnih pravic. Družbena klima predvojnega obdobja je prispevala k temu, da je ostal sindikat v vojaški organizaciji do konca druge svetovne vojne skoraj neopazen in je imel bolj značilnosti združenja, ki je tesno sodelovalo z vojaško organizacijo in državo. Sindikate v tem obdobju najdemo v avstrijski, švedski, finski in danski vojski. Prva nasprotovanja strukturi vodenja in poveljevanja so se v tem obdobju pojavila v avstrijski in finski vojski s pojavom zahtev po večjem izenačevanju pravic med častniki in podčastniki;
- obdobje prvih sindikalnih akcij vojaških sindikatov se je začelo po drugi svetovni vojni, ko so pripadniki vojaške organizacije širom po Evropi izgubili številne privilegije, kar je predvsem v skandinavskih državah in v Belgiji povzročilo razmah zahtev vojakov po boljših delovnih pogojih in višjih plačah. Zaradi zmanjševanja jamstva države za vojaški poklic so belgijski častniki ustanovili združenje, ki se je preoblikovalo v sindikat in je zastopalo vojake glede njihovih ekonomskih interesov. Vojaški sindikati so v tem obdobju nastajali predvsem zaradi potrebe po regulaciji odnosov v zvezi z delom med vojakom in vojaško organizacijo;
- obdobje antagonizma je bilo zaznamovano z vrednostno racionalnimi cilji vojaškega sindikalizma in se je začelo konec šestdesetih let prejšnjega stoletja v obliki naborniških vstaj in zahtev po spremembah predpisov o vojaški disciplini in ukinitvi naborništva (Nizozemska). Ustanovljenih je bila vrsta vojaških sindikatov (v Belgiji, Nizozemski, Luksemburgu in Avstriji) in odprte so bile številne razprave o spremembah predpisov o vojaški disciplini in ukinitvi obveznega služenja vojaškega roka. Vrhunec tega obdobja so zaznamovale obširne polemike o legalizaciji vojaških

⁴³⁹ Združenje kot primer navaja, da so bili britanski vojaki skupaj z danskimi na mednarodni misiji v Iraku in na drugih misijah. Danski vojaki so bili kljub sindikaliziranosti zelo uspešni.

sindikato v ameriški vojski v osemdesetih letih prejšnjega stoletja. V tem obdobju so avstrijski sindikati in združenja pridobili posebna dovoljenja za sodelovanje na protioborožitvenih demonstracijah;

- postmoderno obdobje vojaškega sindikalizma se je začelo po koncu hladne vojne. Zaznamovale so ga spremembe v varnostnem okolju, ki so povzročile tudi zmanjševanje, profesionalizacijo in reorganizacijo vojaških organizacij v državah EU ter multinacionalnost in sodelovanje na misijah, pri katerih je glavni produkt vojske zaščita človekovih pravic. Profesionalizacija vojske, uvrstitev vojaškega poklica med poklice javnega sektorja in multinacionalnost so prispevale k večji konvergentnosti vojaškega poklica s civilnim, s čimer je bil poudarjen pomen regulacije odnosov med vojakom in vojsko v smislu sindikalne demokracije. V tem obdobju so neodvisne reprezentante za zastopanje vojakovih poklicnih interesov ustanovile Slovenija, Španija, Portugalska, Irska in Madžarska.

5.30.2. Vojaški sindikat kot pravica

Sindikalna svoboda se je kot pravica razvila v drugi generaciji človekovih pravic v devetnajstem stoletju. V tem obdobju je bilo v razpravah o človekovih pravicah največ vsebin posvečenih preprečevanju izkoriščanja delavskega razreda in kolonialnih narodov ter oblikovanju socialnih pravic. Sindikalna pravica spada med pravice aktivnega statusa, torej med pravice, ki jih lahko država v imenu nacionalne ali javne varnosti, v imenu javnega interesa ali varstva pravic drugih omeji ali odvzame. Univerzalnost te pravice je bila potrjena s Filadelfijsko deklaracijo in Konvencijo št. 87 Mednarodne organizacije dela. Vsi mednarodni instrumenti za oblikovanje pravice do sindikalne svobode v nacionalni državi vsebujejo tudi možnosti omejitev obsega te pravice za pripadnike vojaške organizacije v nacionalni zakonodaji. V državah s tradicionalno visokim odstotkom sindikaliziranih⁴⁴⁰ delavcev in z dolgo sindikalno tradicijo so bili sindikati v vojaški organizaciji dovoljeni že v obdobju pred prvo svetovno vojno. Države s skromnejšo sindikalno tradicijo pa tudi v vojskah niso dovolile sindikalnega delovanja. Evropske institucije, ki se ukvarjajo z varnostjo ali temeljnimi pravicami in svoboščinami, spremljajo trend družbenih sprememb ter postmoderne spremembe v vojaški organizaciji in vojaškem poklicu. Evropske institucije, ki skrbijo za varovanje človekovih pravic, usmerjajo članice k priznavanju neodvisnega reprezentanta, ki bo zastopal interese vojakov na področju plač in delovnih pogojev. Svet Evrope je tako v letu

⁴⁴⁰ Skandinavske države.

1988 z Resolucijo 903 predstavil koncept 'državljana v uniformi', po katerem pripadniki vojaške organizacije uživajo enake temeljne pravice in svoboščine, kot jih imajo drugi državljani, z omejitvami, ki jih zahtevajo posebnosti vojaške službe. V isti resoluciji je opredelil pravico do združevanja in sindikalno svobodo tudi kot pravico, ki naj jo uživajo pripadniki vojaške organizacije. Največja organizacija regionalne varnosti v evropskem prostoru, Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi, je s Kodeksom vedenja v vojaško političnih vidikih varnosti (1994) potrdila koncept 'državljana v uniformi'. Nekatere države članice EU⁴⁴¹ so sledile temu konceptu in so v okviru civilno-vojaških odnosov legalizirale vojaške sindikate ali neodvisne predstavnike za zastopanje delavskih interesov svojih vojakov. Parlamentarna skupščina Sveta Evrope je v letu 2002 s Priporočilom 1572 ponovno pozvala države članice k spoštovanju pravice pripadnikov vojaške organizacije do združevanja in neodvisnega reprezentanta. V letu 2006 je Parlamentarna skupščina Sveta Evrope izdala Priporočilo 1742, v katerem opozarja, da je vojaška organizacija del demokratične družbe, njeni pripadniki pa so državljani v uniformi, ki jim zaradi posebnosti vojaške organizacije med opravljanjem nalog ni treba odvzemati pravic, še posebej v času, ko vojaška organizacija ni neposredno vpeta v izvajanje bojnih nalog. V letu 2010 je Svet Evrope izdal Priporočilo 2010 (4), s katerim je želel doseči večjo enotnost glede ozaveščanja in usposabljanja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah med članicami Sveta Evrope s sprejetjem skupnih pravil. To priporočilo se nanaša na človekove pravice in temeljne svoboščine, ki jih pripadniki oboroženih sil uživajo v okviru svojega rednega dela. Evropsko sodišče za človekove pravice ima podoben pristop kot druge evropske institucije in zagovarja koncept 'državljana v uniformi'. Stališče Evropskega sodišča za človekove pravice glede kršitev pravice do uživanja sindikalne svobode vojakom se skozi zgodovino spreminja. V vseh primerih obravnave kršenja pravic iz vsebin industrijske demokracije v vojski je sodišče skozi zgodovino upoštevalo posebnosti vojske in vojaško hierarhijo. Hkrati pa je skozi zgodovino⁴⁴² postalo vse bolj skeptično do utemeljitev, s katerimi nacionalne države razlagajo omejitve sindikalne svobode in sindikalnih aktivnosti v vojski (Leigh 2006, 3). Analizirane sodbe Evropskega sodišča za človekove pravice⁴⁴³ nakazujejo, da se pristop sodišča glede omejitve sindikalne svobode v vojski spreminja. V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja je bilo dovolj, če je bila omejitev temeljnih pravic in svoboščin za vojake predpisana v zakonu,

⁴⁴¹ Belgija, Luksemburg, Danska, Madžarska, Irska, Slovenija.

⁴⁴² Iz analiziranih sodb je razvidno, da Evropskega sodišča za človekove pravice zastopa stališče, da: (1) morajo biti vse omejitve, ki jih država nalaga pri uživanju temeljnih pravic in svoboščin vojakom, podprte s koncizno oblikovano zakonodajo, slednja pa mora biti javno dostopna; (2) zakonodaja ne more vsebovati diskrecijskih pravic za omejitve temeljnih pravic in svoboščin, v nasprotnem pa morajo vsebovati mehanizme za zaščito pred zlorabo diskrecijske pravice; (3) je vojak državljan v uniformi in mora uživati vse pravice, ki jih uživajo drugi državljani, z nujnimi omejitvami, ki jih prinaša vojaška služba.

⁴⁴³ Engel proti Nizozemski 1976, Klass proti Nemčiji 1978, Rekvényi proti Madžarski 1999, Păstorul Cel Bun proti Bolgariji 2013.

novejše sodbe pa države članice usmerjajo, da ponovno revidirajo zakonodajo in ugotovijo, ali so omejitve še vedno nujne⁴⁴⁴. Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil⁴⁴⁵ poudarja pomen mehanizmov za povečanje ozaveščenosti ter zagotavljanje demokratičnih vrednot in spoštovanja človekovih pravic v vojski. Ista institucija je podala tudi pobudo za vzpostavitev "Ombuds" institucij za oborožene sile⁴⁴⁶. Na tretji konferenci leta 2011 je bil pripravljen Beograjski memorandum⁴⁴⁷, po katerem so potrjeni standardi in najboljše prakse varovanja človekovih pravic v vojaški organizaciji, potrjen pa je tudi koncept 'državljana v uniformi'. Skozi zgodovino je bilo podanih več pobud, zahtev in sproženih sodb zaradi uveljavljanja pravice do sindikalne svobode.

V Belgiji so združenja nabornikov podala zahtevo po legalizaciji iz naslova pravic leta 1972, v letu 1975 pa je bil sindikat tudi legaliziran. Pobuda je bila v tem obdobju podana tudi v francoski vojski, vendar je bila zavrnjena. Nato je bila pobuda podana tudi v letu 2005 in ni bila realizirana. Na Malti je sindikat policistov podal pobudo za legalizacijo neodvisnega predstavnika v vojski, vendar je vlada pobudo zavrnila. V Združenem Kraljestvu je bil večkrat podan predlog za uveljavitev sindikalne svobode, ki pa je bil vedno zavrnjen. V Republiki Poljski je bila podana zahteva po presoji ustavnosti prepovedi uživanja pravice do sindikalne svobode ali druge neodvisne oblike zastopanja poklicnih interesov vojakov. Poljsko ustavno sodišče je leta 2000 sprejelo odločitev, da je prepoved sindikalne svobode v vojski ustavna pod pogojem, da obstajajo alternativne možnosti uživanja pravice do združevanja. O vsebinsko enaki zadevi je odločalo tudi špansko ustavno sodišče, ki je leta 2001 sprejelo odločitev, da se pripadniki vojaške organizacije lahko vključujejo v združenja za zastopanje njihovih socialnih in ekonomskih interesov pod pogojem, da ta združenja ne izvajajo stavkovnih in drugih podobnih aktivnosti. Bolgarski vojaki so v zadnjih petih letih večkrat organizirali demonstracije, med zahtevami pa je tudi neodvisno zastopanje poklicnih interesov vojakov. V Italijanski republiki so zastopniški odbori vojakov zbirali podpise za legalizacijo vojaškega sindikata v italijanski vojski in opozarjali, da je na poti reorganizacije in demokratizacije vojske neodvisno zastopanje poklicnih interesov nujna. V Republiki Češki so združenja že izvajala določene sindikalne aktivnosti (poskusi pogovorov, povezanih z delovnimi pogoji, z vojsko), vendar so bila opozorjena, da presegajo svoja pooblastila.

⁴⁴⁴ Sodišče ne upošteva več omejitev "v imenu nacionalne varnosti", saj morajo biti te natančno obrazložene in utemeljene (Rowe 2006).

⁴⁴⁵ Geneva centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF).

⁴⁴⁶ Ombuds – Institutions for the Armed Forces (OIAF).

⁴⁴⁷ Belgrade memorandum, *Protecting Human Rights Of Armed Forces Personnel: Old And New Challenges*.

5.30.3. Vojaški sindikat v sistemu sindikalne demokracije

Sindikalno demokracijo v vojski razumemo kot mehanizme za zaščito pravic in interesov delavcev, zaposlenih v vojaški organizaciji. Najpomembnejši udeleženci so: vojaki, ki želijo čim boljše delovne pogoje; vojaška organizacija, ki želi opraviti naloge s čim manjšimi stroški dela in so s tem njeni ekonomski interesi skoraj diametralno nasprotni od vojakovih; država, ki postavlja zakonski okvir delovnih razmerij in s tem formalizira zaposlitev v vojski. Interna razmerja v sistemu sindikalne demokracije vojaških sindikatov razumemo kot dialog med vojaško organizacijo in sindikati v zvezi z delovnimi razmerji in pogoji dela. V eksterna razmerja pa spadajo kolektivna pogajanja z državo o ekonomskih pogojih zaposlitve in kolektivnih pogodbah vojakov. Vojaški sindikat je reprezentant zaposlenih v vojaški organizaciji, ki je neodvisen od strukture poveljevanja in zastopa interese zaposlenih tako na delovnem mestu kot v družbi ter regulira delovni odnos skozi kolektivna pogajanja z vojsko ali državo in se deklarira⁴⁴⁸ kot vojaški sindikat. Za vojaški sindikat mora biti izpolnjen tudi zakonski pogoj, in sicer da vojaški sindikat v vojski ni prepovedan. Osnovna razmejitvena črta med sindikati in drugimi profesionalnimi združenji v vojaški organizaciji je torej koncentracija aktivnosti v izboljšanje delovnih in ekonomskih pogojev svojih članov kot tudi javno deklariranje reprezentanta kot sindikata. Med primarne aktivnosti vojaških sindikatov spadajo: (1) posredna ali neposredna participacija v bipartitnem in tripartitnem dialogu, (2) pogajanja za doseganje socialne varnosti članov, (3) zagotavljanje individualnih storitev vojakom. Vsi vojaški sindikati v članicah EU se neposredno ali prek sindikalnih central vključujejo v kolektivna pogajanja, odvisno od prevladujočih ravni pogajanj v nacionalni državi (državna, sektorska, podjetniška). Vojaški sindikati imajo v organizacijskem smislu v primerjavi z drugimi sindikati v javnem sektorju podobno organizacijsko in hierarhično strukturo. Pravico do organiziranja stavke imajo sindikati v švedski, finski, danski in nizozemski vojski. Drugorazredno sindikalno svobodo, brez pravice do stavke, pa uživajo sindikati v slovenski, belgijski, luksemburški, madžarski in avstrijski vojski.

5.30.4. Vojaški sindikat kot segment civilno-vojaških odnosov

⁴⁴⁸ Nemški DBwV in irski PDFORRA zanikata kakršnokoli povezavo s sindikati, kljub temu da si prizadevata za izboljšanje ekonomskih in delovnih pogojev svojih članov. PDFORRA sodeluje v kolektivnih pogajanjih, DBwV pa izboljšanje delovnih pogojev doseže predvsem z lobiranjem. V irski vojski je vojaški sindikat prepovedan. V nemški vojski je sindikat dovoljen, vendar nima pravice do stavke, kar MOD označuje kot drugorazredno sindikalno svobodo.

Vojaški sindikat je pomemben segment civilno-vojaških odnosov z vidikov spoštovanja demokratičnih norm in vrednot, možnosti vpliva na vojaški proračun in zagotavljanja politične nevtralnosti vojske.

Večina analiz civilno-vojaških odnosov še vedno odraža vpliv teorij Huntingtona (1957)⁴⁴⁹ in Janowitza⁴⁵⁰ (1960) iz šestdesetih let prejšnjega stoletja. Evolucijsko gredo civilno-vojaški odnosi skozi dve generaciji. V prvi generaciji gre za vzpostavitev političnih institucij za učinkovito izvajanje nadzora nad oboroženimi silami, v drugi generaciji pa se pozornost usmeri v delovanje teh institucij. V prvi generaciji civilno-vojaških odnosov gre torej za vzpostavitev institucionalnega okvira, vključno z zakonodajo, nadzorom. Glede na teorijo o prvi in drugi generaciji civilno-vojaških odnosov se v prvi vzpostavijo tudi nacionalni mehanizmi, ki spodbujajo ozaveščenost ter izvajajo nadzor spoštovanja demokratičnih vrednot in temeljnih človekovih pravic znotraj vojaške organizacije⁴⁵¹ (Born 2003). V tej generaciji se vzpostavi tudi odnos do vojaškega sindikalizma znotraj vojaške organizacije. V drugi generaciji se zagotovi nadzor nad izvajanjem uživanja pravice sindikalne svobode znotraj vojaške organizacije. Na nacionalni ravni v praksi za nadzor nad spoštovanjem človekovih pravic znotraj vojaške organizacije članic EU skrbijo posebni inšpektorji ali varuhi človekovih pravic. Ženevski center za demokratični nadzor nad oboroženimi silami, ki zagovarja koncept 'državljana v uniformi', je vzpostavil poseben mehanizem za izmenjavo najboljših praks glede spoštovanja človekovih pravic v vojaški organizaciji⁴⁵².

Empirična domena civilno-vojaških odnosov poteka v trikotniku razmerij vojska, politika in ljudstvo, ki jih povezuje družbena pogodba v obliki pričakovanj, obveznosti in pravic (Forster 2000). Interakcija med njimi poteka, poleg drugih vsebin, tudi glede *vojaškega proračuna, normativne ureditve* in uporabe vojske (Burk 2002, 7). Vojaški sindikat predstavlja v okviru trikotnika razmerij civilno-vojaških odnosov del vojske, sestavljajo ga vojaki, pri čemer gre predvsem za vojake nižjih činov. Vojaški sindikati se lahko z ministrom ali vlado neposredno pogajajo o delovnih pogojih in plačilu⁴⁵³, kar lahko neposredno vpliva na vojaški proračun in

⁴⁴⁹ Huntington v delu *The Soldier and the State* (1957, 2–3) ugotavlja, da civilno-vojaške odnose oblikujeta dva imperativa. Pri funkcionalnem mora biti vojska sposobna zaščititi državo in družbo pred vsemi ogrožanji varnosti. Socialni imperativ pa pomeni, da vojska sledi logiki družbenih vrednot in ideološki naravnosti družbe. V socialnem imperativu mora vojska spoštovati tudi v nacionalnem in mednarodnem pravu uveljavljen sistem človekovih pravic in načela humanitarnega prava.

⁴⁵⁰ Janowitz v delu *The professional soldier* s proučevanjem več kot tisoč visokih častnikov ugotavlja, da se vojaški poklic spreminja in kaže znake zblíževanja s civilnimi poklici.

⁴⁵¹ Spodbujanje vključevanja vrednot in demokratičnih norm ter tudi spoštovanje človekovih pravic v vojaškem usposabljanju je ena izmed nalog/zahtev parlamentarnega nadzora v demokracijah (DCAF in Born 2003, 149. Povzel (delno) tudi Furlan 2012, 123).

⁴⁵² *Ombuds – institutions for Armed Forces*.

⁴⁵³ Zgolj za ilustracijo: v Republiki Sloveniji gre 80 % obrambnega proračuna za plače.

normativno ureditev, s tem pa posredno na odnose med vojaško organizacijo in politično elito.

Teorije civilno-vojaških odnosov najpogosteje proučujejo odnos med civilno-politično in civilno-vojaško oblastjo (Watts 2001, 297) z namenom ugotavljanja politične nevtralizacije in zagotavljanja potrebne pokorščine vojske. Po Deschu (1999, 4) vojske v modernih demokracijah ne predstavljajo grožnje politični eliti.

Skozi proces kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga imajo vojaški sindikati tudi neposredno interakcijo s politično elito, ko se dogovarjajo o ekonomskih in delovnih pogojih. Torej je vojaški sindikat pomemben segment civilno-vojaških odnosov tako z vidika vpliva vojske na politiko kot z vidika spoštovanja demokratičnih norm in vrednot v vojaški organizaciji.

5.30.5. Političnost vojaških sindikatov

Političnost spremlja reprezentante v vojaški organizaciji skozi celotno proučevanje. Ugotavljamo, da je že sama legalizacija odvisna od tega, ali družba vojsko dojema kot tradicionalno ali bolj moderno. Tukaj gre za civilno-vojaška razmerja in poglede na njihovo interakcijo. Iz Burkovega (2002) prispevka o pogledih na dela Janowitza (1964) in Huntingtona (1957), ki proučujeta civilno-vojaške odnose v ameriški vojski, lahko izluščimo, da sta oba klasika skozi deli predstavila liberalne in republikanske poglede na način organiziranja civilno-vojaških razmerij. Tudi pri proučevanju vojaških organizacij v EU lahko ugotovimo, da v državah s tradicionalnejšim konservativnim tipom civilno-vojaških odnosov ne pride do sindikaliziranja vojakov. Torej gre za konservativnejši ali liberalnejši politični pogled na civilno-vojaške odnose in na ustroj vojaške organizacije znotraj nacionalne države. Analogijo najdemo tudi v razpravah o divergentno-konvergentnih tezah vojaške organizacije (Dandeker 1999; Garb 2009) in divergentno-konvergentnih tezah opravljanja vojaške službe (Moskos 1988) ali bolj ali manj tradicionalnega razumevanja vojaškega etosa. Neposredno korelacijo med konvergentnim tipom častnika in izbiro za zunanjo obliko zastopanja poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije so potrdile tudi raziskave ERGOMAS (Caforio in Nuciari 1996, 130–160).

Eden izmed najpomembnejših indikatorjev analiz civilno-vojaških odnosov je razmerje med vojsko in politiko, zato je pri vojaških sindikatih dimenzija političnosti še posebej v ospredju, saj obstaja možnost vpliva vojske na politiko prek vojaškega sindikata⁴⁵⁴. Analiza, ki jo je že v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja opravil Taylor (Taylor, Arango in Lockwood 1977; Caforio 2006, 311–319), potrjuje korelacijo med ideološko liberalno naravnostjo politične elite in legalizacijo vojaških sindikatov⁴⁵⁵. Odločilna okoliščina pri legalizaciji vojaških sindikatov je ideološko prepričanje vladajoče politične elite, saj ob ugodnih temeljnih pogojih za sindikalizem in neugodnih političnih pogojih v družbi ne pride do sindikaliziranja delavcev (Stanojević 1996, 18). Danski sindikat HKKF (*Hærens Korporal og konstabelforening*) se vključuje v sindikalno centralo LO, ta pa podpira levosredinske stranke. Legia Rakovski (Bolgarija) je bila v letu 2013 vpletena v medijsko obračunavanje med levosredinskimi in desničarskimi strankami. Stanojević (1996, 292) kot ključno politično predpostavko neokorporativizma opredeljuje stabilno hegemonijo levosredinske stranke ali vsaj sodelovanje te stranke v relativno stabilni koaliciji. Pobuda za legalizacijo vojaškega sindikalizma v belgijski vojski je prišla iz vrst socialistične politične stranke⁴⁵⁶ kot predlog za razrešitev naborniške krize. Liberalna demokratska stranka (Združeno Kraljestvo) je na svojem jesenskem kongresu (2013) v Glasgowu predstavila program obrambe Združenega Kraljestva, v katerem je predvidela uvedbo reprezentanta v vojaško organizacijo po vzoru policijske federacije (brez možnosti stavke)⁴⁵⁷ (*Defending the Future UK Defence in the 21st Century*). Med latentno politično funkcijo vojaških sindikatov lahko štejemo tudi lobiranje vojaških sindikatov kot obliko usmerjenega delovanja na arhitekturo mehanizmov vpliva na zakonodajno in izvršno vejo oblasti. Med vojaškimi sindikati, ki za doseganje svojih interesov izkoriščajo lobiranje, stojijo v prvi vrsti finski in danski vojaški sindikati ter nemško združenje DBwV (*Bundeswehr Verband*). Vojaški sindikati članic EU se v večini v svojih predstavitvah in dokumentih (statutih) deklarirajo kot politično nevtralni.

Za vojaške sindikate ne moremo trditi, da imajo lastno ideologijo ali lastne poglede na družbene vrednote, niti nimajo v svojih programih radikalnih zahtev po družbenih spremembah, razrednem boju ali generalnih stavkah. Vojaški sindikati tudi nimajo cilja velikih mobilizacij vojakov in posledično državnih udarov. Ideološko se vojaški sindikati

⁴⁵⁴ Mileva Štukelj (intervju januar 2008) navaja, da je sindikat SVOZ podal določene predloge k osnutku Zakona o službi v SV, ki jih je nato določena politična opcija predstavila kot svoje amandmaje k navedenemu zakonu.

⁴⁵⁵ V analizi Taylor navaja, da so bile v evropskih državah (Danska, Nemčija, Nizozemska) ob legalizaciji sindikatov v vojaških institucijah na oblasti social-demokratske ali delavske stranke.

⁴⁵⁶ Pobuda ni prišla iz vojaških vrst, temveč iz političnih.

⁴⁵⁷ »Offering the Armed Forces the opportunity to organise representation along the lines of the Police Federation but without the right to strike.«

pridružujejo bolj levosredinskim kot krščanskim sindikalnim centralam (z izjemo nizozemskega vojaškega sindikata *ACOM*).

5.30.6. Sindikalne strategije vojaških sindikatov

Primerljivo s sindikati v drugih sektorjih so se v obdobju na prelomu tisočletja tudi vojaški sindikati srečevali z upadom članstva. Ob upadu članstva so kot strategijo za povečanje članstva začeli izvajati sekundarne dejavnosti (pravna pomoč v individualnih sporih, ugodne finančne pomoči, zavarovanja, popusti, športne in počitniške aktivnosti). Vojaški sindikati so posledično z upadom članstva izbrali tudi druge strategije za oživitev delovanja. V svoje delovanje so začeli vključevati: (1) večjo interakcijo z bazo in odgovornost za njene potrebe, (2) individualno in kolektivno pravno pomoč pripadnikom vojske pri pravnih postopkih, (3) materialne in druge ugodnosti za svoje člane, (4) priložnostna darila svojim članom, (5) solidarnostna pomoč v primeru stiske. Avstrijski vojaški sindikat svojim članom prek centrale GOD nudi pravno zaščito, seminarje, usposabljanja in ugodnosti pri nakupih. Belgijski vojaški sindikati so z upadom članstva uvedli brezplačno pravno pomoč in darila ob osebnih praznikih. Danski sindikati so med vsebine socialnega dialoga uvedli vrsto novih vsebin, ki se nanašajo na delo na mednarodnih operacijah in misijah, uvedli pa so tudi forume za stik z bazo. Sindikati na Finskem nudijo svojim članom brezplačno zastopanje v disciplinskih postopkih in brezplačne odvetniške pisarne ter različne vrste izobraževanja in usposabljanja (predvsem sindikati vojakov in podčastnikov). Madžarski sindikat je za boljšo komunikacijo z bazo uvedel forum, je pa tudi soustanovitelj fundacije za pomoč svojim članom. Prav tako nudi številne ugodnosti pri zavarovanjih, bančnih kreditih. Nizozemski vojaški sindikati nudijo veliko sekundarnih uslug, kot so: pravna pomoč, odvetniška zastopanja, popusti, pomoč članom družin v odsotnosti na misijah, zavarovanja. Uvedli so tudi možnost anonimnih prijav mobinga ali drugih nepravilnosti na delovnem mestu. Slovenski vojaški sindikati nudijo svojim članom tako pravno pomoč kot številne druge ugodnosti. Švedski vojaški sindikati so želeli povrniti izgubljen del članstva z zmanjšanjem članarine in s popestritvijo programa.

5.30.7. Sindikalni pluralizem vojaških sindikatov

Sindikalna svoboda lahko vodi v sindikalni pluralizem, ki pomeni več različno močnih sindikalnih organizacij, ki se potegujejo za isto bazo članstva. Med sindikati lahko zaradi potegovanja za isto bazo članstva prihaja do konfliktnih situacij, negativne učinke

sindikalnega pluralizma pa do neke meje lahko odpravijo meje reprezentativnosti. Za države z uveljavljenim sindikalnim pluralizmom so značilne težnje baze po sindikalni enotnosti. Sindikalni pluralizem velja v vseh članicah EU z vojaškimi sindikati. Le v Sloveniji sindikalni pluralizem v vojski slabi medsebojno regulacijo razmerja med vojaškimi sindikati na eni in delodajalcem na drugi strani. Danski sindikati so organizirani po činih, s čimer je zagotovljena homogenost baze članstva. Finski sindikati so organizirani po činih in rodovih ter se ne potegujejo za isto bazo članstva. Belgijski in nizozemski sindikati imajo sklenjeno pogodbo o sodelovanju glede ključnih vprašanj pri zastopanju vojaškega poklica. V avstrijski, luksemburški in madžarski vojski le po en vojaški sindikat zastopa pripadnike vojaških sindikatov, zato ni izražena problematika negativnih učinkov sindikalnega pluralizma.

5.30.8. Zastopanje in zastopniška legitimiteta vojaških sindikatov

Zastopniška legitimiteto ali legitimacijo za zastopanje lahko opredelimo tudi kot lastnost vojaškega sindikata, da legitimno oziroma upravičeno zastopa interese svojih članov. Legitimacija za zastopanje zaposlenih predstavlja v pravnem pomenu pooblastilo določenemu predstavniku, da zastopa njihove interese. Vsi vojaški sindikati v članicah EU imajo formalnopravno zastopniško legitimiteto⁴⁵⁸. Med vojaškimi sindikati niti eden ne izpolnjuje pogojev absolutne zastopniške legitimitete, kar pomeni, da ne vključuje več kot 50 % vseh zaposlenih v organizaciji. Neodvisen vojaški predstavnik s 70-odstotno pokritostjo vseh zaposlenih v vojski je le nemški DBwV, ki pa spada med neodvisna združenja in ni vojaški sindikat. Najmanj vprašljiva je legitimacija za zastopanje nečlanov sindikata na Madžarskem, v Avstriji in v Luksemburgu, saj samo po en vojaški sindikat zastopa interese vojakov. V drugih državah, razen v Sloveniji, vojaški sindikati skozi usklajevanja delodajalcu predstavijo skupna stališča glede ključnih vsebinskih vprašanj. V nekaterih članicah EU je tudi način organiziranja tak, da se ne potegujejo za isto bazo članstva⁴⁵⁹. V Sloveniji se, dostikrat zaradi nasprotujočih si stališč vojaških sindikatov pri ključnih vprašanjih vojaškega poklica⁴⁶⁰, postavlja vprašanje zastopanja nesindikaliziranih vojakov.

5.30.9. Tipologija vojaških sindikatov

⁴⁵⁸ Prag z zakonom določene reprezentativnosti

⁴⁵⁹ Sindikati so organizirani po činih ali rodovih

⁴⁶⁰ Kolektivna pogodba za vojaški poklic

Vojaški sindikati v članicah EU so predvsem ciljno racionalno usmerjeni z instrumentalnimi cilji ter se ukvarjajo z ekonomskimi, socialnimi in delovnimi pogoji svojih članov. Le danski sindikat HKKF, ki združuje predvsem vojake, je usmerjen tudi v vrednostno racionalne cilje in je že sodeloval v protestih, ki jih je organizirala sindikalna konfederacija LO. Svoj konfliktni značaj z retoriko socialne pravičnosti kažejo predvsem sindikati⁴⁶¹, ki so organizirani med pripadniki vojaške organizacije z nižjimi čini. Njihove akcije so usmerjene v artikulacije v javnosti, apele, kljub temu pa so pripravljeni sprejemati tudi kompromise. Glede na nivo zagotovljenih pravic iz naslova sindikalnega delovanja znotraj vojske izstopa skandinavska skupina vojaških sindikatov. Ti imajo iste pravice glede pogajanj, socialnega dialoga in izvajanja sindikalnih aktivnosti, kot jih uživajo drugi delavci v javnem sektorju.

5.30.10. Motivi za sindikalizem v vojski

Na teoretični ravni avtorji ugotavljajo, da osnovni vzgib za zahteve po sindikalizaciji vojske predstavlja splošni občutek kolektivnega prikrajšanja glede uživanja pravice do neodvisnega reprezentanta. Janowitz (1977, 53) ugotavlja, da je sindikalizacija vojske le eden izmed korakov k civilianizaciji vojske. Manigart (1984 v Caforio 2006, 313) poudarja, da je sindikalizacija vojaške organizacije del splošnega razvoja delovnih razmerij v zahodnih družbah, za katere je značilna večja udeležba državljanov glede individualnih in kolektivnih zahtev. Glede na raziskavo je bila največja spodbuda za ustanovitev neodvisnega reprezentanta znotraj vojske nezadovoljstvo s plačilnimi pogoji za opravljeno delo, in sicer kot posledica sprememb delovnih pogojev ter zmanjšanja plačil in določenih ugodnosti vojakom. Sledijo deprivilegiranost glede temeljnih pravic in svoboščin (predvsem pravice do neodvisnega reprezentanta), statusna vprašanja, kot so pogodbe o zaposlitvi, napredovanja, upokojevanja in pritožbene poti, ter v okviru tega čas trajanja obravnave pritožbe. Način, na katerega so vojaki predstavljali zahtevo, je bil občutek deprivilegiranosti za pravico uživanja sindikalne svobode, ki sicer drugim državljanom ali delavcem v javnem sektorju pripada.

Glede na družbene⁴⁶² spremembe v postmodernem obdobju⁴⁶³ in s tem povezane spremembe v vojaški organizaciji⁴⁶⁴, vojaškem poklicu⁴⁶⁵ in vojaškem etosu je neodvisni reprezentant

⁴⁶¹ Med sindikate s konfliktno retoriko sodi tudi SVS, ki združuje tako častnike, podčastnike in vojake SV.

⁴⁶² Individualizem, sprememba družbenih vrednot, poudarek na individualnih pravicah.

⁴⁶³ Konec hladne vojne, spremenjeno zaznavanje ogroženosti nacionalnih držav, prehod iz nacionalne varnosti v kolektivno varnost in kolektivno obrambo.

⁴⁶⁴ Internacionalizacija, transformacija, vključevanje v sistem kolektivne obrambe.

potreben zaradi regulacije odnosov med vojsko in njenimi pripadniki, hkrati pa se tej pravici v kontekstu družbenih sprememb v smeri individualizacije in poudarjanja človekovih pravic vojak ni več pripravljen odreči.

Nezadovoljstvo s plačilnimi in delovnimi pogoji je skozi zgodovino na prvem mestu motivov v večini članic EU, kjer je neodvisni vojaški reprezentant za zastopanje poklicnih interesov prepovedan. V belgijski vojski je že po drugi svetovni vojni zaradi izgube privilegijev prišlo do zahtev po neodvisnem reprezentantu. V bolgarski vojski so vojaki zaradi slabih ekonomskih razmer v letu 2009 v protestih zahtevali večja pooblastila pri dogovarjanjih v zvezi s plačili, postavljene pa so bile tudi zahteve po neodvisnem reprezentantu. V češki vojski je vojaško združenje opravljalo aktivnosti reprezentanta in postavljalo kolektivne zahteve v zvezi s plačili. Na Cipru je združenje med svoje naloge zapisalo, da si bo zaradi slabih ekonomskih razmer vojakov začelo prizadevati za pogajanja z vlado na tem področju. V francoski vojski je bila zaradi slabšanja ekonomskih razmer vojakov podana pobuda za legalizacijo neodvisnega reprezentanta za zastopanje poklicnih interesov vojakov. V irski vojski so slabe ekonomske razmere botrovale ustanovitvi neodvisnega reprezentanta za zastopanje njihovih interesov. V italijanski vojski so bile v letu 2007 zaradi slabšanja delovnih in plačilnih pogojev v vojski podane pobude po legalizaciji sindikatov. Osnovna aktivnost in vzrok za ustanovitev dveh od treh združenj v portugalski vojski sta predvsem izboljšanje delovnih in ekonomskih pogojev svojih članov. V španski vojski je bilo združenje AUME ustanovljeno zaradi potreb po zastopanju ekonomskih interesov vojakov. Prav tako edino združenje v britanski vojski vlaga vse napore v to, da bi postalo neodvisni reprezentant ekonomskih in poklicnih interesov britanskih vojakov.

5.30.11. Organiziranost, notranja demokracija in avtonomnost vojaških sindikatov

V devetih članicah EU deluje petindvajset vojaških sindikatov, ki so v organizacijskem in hierarhičnem smislu primerljivi z manjšimi sindikati v javnem sektorju. Najvišje telo vojaških sindikatov je celotna baza članstva (kongres), ki na demokratičen način izbira svojega predsednika in predsedstvo. Način volitev je predpisan, akt o načinu izvedbe volitev pa sprejema kongres. Prav tako statut in najpomembnejše dokumente sindikata potrjuje celotna članska baza. Nekateri sindikati so organizirani teritorialno, po činih ali po rodovih vojske.

⁴⁶⁵ Sprememba nalog iz bojnih v menedžerske, administrativne, diplomatske in humanitarne. Nastop vojaškega poklica na trgu delovne sile. Uvrstitev vojaškega poklica med poklice javnega sektorja. Delovanje v mednarodnem okolju v večnacionalnih zmogljivostih, zmanjševanje jamstva države za vojaški poklic.

Vojaški sindikati imajo kontrolne mehanizme v obliki nadzornih teles, ki spremljajo finančno in materialno poslovanje sindikatov. Notranja demokracija, ki je eden izmed pokazateljev uspešnosti delovanja sindikata, se kaže v redni izvedbi volitev in stalni participaciji članstva. Večplastna participativna sindikalna demokracija je značilna za danske vojaške sindikate, ki imajo niz mehanizmov za agregacijo interesov svojih članov.

Za vojaške sindikate v članicah EU je značilno, da so relativno neodvisni od strukture poveljevanja in finančno avtonomni. Določeno odvisnost od strukture poveljevanja predstavlja dejstvo, da so glavni funkcionarji nekaterih vojaških sindikatov hkrati zaposleni v vojski, zaradi svoje agresivne retorike⁴⁶⁶ pa so pogosto podvrženi disciplinskim postopkom (HKKF, Sindikat vojakov Slovenije). Pri ustvarjanju pravice do kolektivnih pogajanj se vojaški sindikati vključujejo v sindikalne centrale. Posebnost skandinavskega modela je ta, da se vojaški sindikati častnikov vključujejo v sindikalne centrale akademsko izobraženih delavcev.

5.30.12. Učinkovitost vojske in vojaški sindikat

Skozi raziskavo ugotavljamo, da vojaški sindikati ne ogrožajo operativne učinkovitosti ali delovanja vojaške organizacije, kar potrjujejo tudi analize EUROMIL.

Eden izmed razlogov za prepoved sindikalnega delovanja v vojski je tudi možnost organiziranja sindikalnih akcij, predvsem stavke. V tradicionalni vojski si je težko zamisliti, da vojaki na bojnem polju zaradi stavke prekinejo bojevanje, saj bi s tem ogrozili ne le naloge same, temveč tudi lastna življenja. Posledično bi se postavilo tudi vprašanje vojaške avtoritete, discipline in alternativne lojalnosti ter vpliva na vojaško učinkovitost. S stavko bi vojak namreč zaustavil delovni proces z namenom, da bi se uprl zahtevi, vsiljeni skozi strukturo poveljevanja, oziroma izrazil svoje nestrinjanje. Po koncu hladne vojne se koncept vojske spreminja, njene naloge niso več konvencionalne, avtoriteta se umika konsenzu, vojaška ideologija je bolj družbeno reprezentativna, poklic vojaka je uvrščen med poklice javnega sektorja. Stavka v javnem sektorju v mirnodobnem času ni neobičajna. Kljub številnim razpravam nekatere članice EU v prakso uspešno implementirajo koncept 'državljana v uniformi' z vsemi pravicami, tudi pravico do stavke.

⁴⁶⁶ Svoboda govora je eno izmed konfliktnih področij med vojaškimi sindikati in vojsko.

5.30.13. Države z legalizirano stavko v vojski

5.30.13.1. Kraljevina Švedska

Švedska vojska je glede priznavanja pravice iz naslova sindikalne demokracije z vsemi elementi sindikalnih pritiskov, tudi stavke, zelo konvergentna z družbo. Stavka je v švedski vojski dovoljena že od sedemdesetih let prejšnjega stoletja, pri čemer za vojake veljajo enaki predpisi kot za javni sektor, kjer je prepovedana le politična stavka.

Pravico do stavke na Švedskem ureja kot eno izmed temeljnih pravic in svoboščin švedska Ustava (člen 2.17): »Vsak sindikat ... ima pravico do (industrijske akcije) stavke ...«. Pravila, ki urejajo uresničevanje pravice do stavke, izhajajo iz sporazuma o pogajanjih med socialnimi partnerji iz leta 1938 in so temelj novejšim predpisom. Zakon o soodločanju (*Medbestämmandelagen* – MBL 1976, 580) ureja posvetovanje in participacijo delavcev in predstavlja glavi predpis za sistem kolektivnih pogajanj. Zakon o varnosti zaposlitve (*Lag om Anställningsskydd* – LAS 1982, 80) je temeljni zakon na švedskem trgu dela, ki varuje pravice zaposlenih pred zlorabo delodajalca.

Zakon o delovnih pogojih (*Arbetsmiljöverket*) je tretji pomemben predpis za delavce. Navedeni švedski predpisi predvidevajo pravico do stavke le v času, ko potekajo kolektivna pogajanja. V času veljavnosti kolektivnih pogodb stavka ni dovoljena. Za javni sektor in za vojaško organizacijo veljajo posebni mehanizmi obvezne mediacije pred stavko.

5.30.13.2. Kraljevina Nizozemska

V Kraljevini Nizozemski imajo sprejeti mednarodni dokumenti skladno z ustavo⁴⁶⁷ takojšen učinek v nacionalnem pravnem redu. V nizozemski vojski veljajo glede stavke ista pravila kot veljajo za javne uslužbence, stavka pa spada med temeljne pravice⁴⁶⁸ in svoboščine. Do leta 1980 je bila za javne uslužbence stavka prepovedana in obravnavana kot kaznivo dejanje.

V letu 1986 je bila v sodbi nizozemskega vrhovnega sodišča na podlagi Evropske socialne listine⁴⁶⁹ (člen 6/4) formalno priznana pravica do stavke.

Nizozemska je podpisnica tudi drugih instrumentov, ki potrjujejo pravico do stavke⁴⁷⁰ v javnem sektorju. Splošno pravilo glede stavke za javni sektor je, da imajo vsi pravico do stavke, vendar jo lahko sodišče zaradi ogrožanja javne ali nacionalne varnosti prepove. Načeloma pa tudi za vojake velja, da stavka za daljše obdobje ni dovoljena. Poudariti je treba

⁴⁶⁷ Ustava, 93. in 94. člen.

⁴⁶⁸ *Supreme Court HR 30 May 1986 (NS/FNV)*, NJ 1986, 688 § 3.2.

⁴⁶⁹ Nizozemska je ratificirala Evropsko socialno listino leta 1980, ta pa je imela takojšen učinek skozi 93. in 94. člen nizozemske ustave.

⁴⁷⁰ Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Konvencija št. 87 (ILO).

tudi to, da vsi nizozemski vojaški sindikati favorizirajo mehanizme pobota in mediacije pred stavko.

5.30.13.3. Kraljevina Danska

Pravico do stavke v danski vojski je treba pogledati skozi prizmo industrijskih razmerij na Danskem. S svojo dolgoletno demokratično tradicijo je Danska kot ena izmed prvih držav institucionalizirala sistem kolektivnih pogajanj (v "Septembrskem kompromisu" iz leta 1899 je vzpostavila glavne stebre sistema).

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

5.30.13.4. Republika Finska

Pravica do stavke v finski zakonodaji ni posebej opredeljena, je pa zajeta v pravici do združevanja in sindikalnega organiziranja (Ustava 13.2.). Pravni okvir za kolektivno pogajanje in kolektivne akcije predstavljata Zakon o kolektivnih pogodbah iz leta 1946 in Delovno sodišče (*Työtuomioistuin*), ki nadzira izvajanje kolektivnih pogodb in posreduje pri eventualnih sporih. Obveznost miru glede kolektivnih akcij ne velja za vsebine, ki niso zajete v kolektivni pogodbi (Zakon o mediaciji v delovnih sporih – *Mediation in Labour Disputes*,

42/1962). Pravica do stavke je v finski vojski zajeta v pogodbah dobro strukturiranega socialnega dialoga med vojsko in vojaškimi sindikati. Za organiziranje stavke kot oblike sindikalnega pritiska mora biti zagotovljeno načelo sorazmernosti⁴⁷¹. Za organiziranje stavke morajo biti v finski vojski izpolnjeni nekateri pogoji: (1) kolektivna pogodba ni več veljavna, (2) pri pogajanjih za novo kolektivno pogodbo so nastopile okoliščine, ki dovoljujejo stavko, (3) izrabljene so bile vse možnosti za pomiritev, "conciliator"⁴⁷² pa ni uporabil mehanizma preložitve stavke. Politične stavke so prepovedane tako v vojski kot drugod v javnem sektorju.

5.30.13.5. Omejitev stavke za pripadnike vojske

Omejitev stavkovnih aktivnosti je v aktualnih mirnodobnih razmerah delovanja vojske utemeljena le (1) v času delovanja na mednarodnih operacijah in misijah, (2) ko vojska, skladno s svojimi nalogami, sodeluje v sistemu zaščite in reševanja, (3) za vojaške enote, ki so v visoki stopnji pripravljenosti, krajši od deset dni. V drugih primerih pa se lahko stavkovne aktivnosti v vojski omejijo z različnimi mehanizmi: (1) za organiziranje stavke mora biti zagotovljeno načelo sorazmernosti, (2) konec veljavnosti kolektivne pogodbe, (3) stavka se organizira le, ko so izrabljene vse možnosti za pomiritev, (4) možnost prepovedi stavke s strani sodišča zaradi ogrožanja nacionalne varnosti, (5) možnost organiziranja stavke le v času kolektivnih pogajanj.

5.30.14. Globalizacija vojaških sindikatov

Vojaški sindikati in združenja se na nadnacionalnem nivoju redno srečujejo in organizirajo forume za izmenjavo najboljših praks glede socialnega dialoga z vojaško organizacijo in kolektivnih pogajanj v zvezi z ekonomskimi pogoji vojakov. Največja nadnacionalna institucija EUROMIL združuje vojaške asociacije in sindikate iz štiriindvajsetih članic EU. Osnovni cilj delovanja institucije EUROMIL je izboljšanje življenjskih in delovnih razmer vojaškega osebja ter zagotovitev izvajanja minimalnih socialnih standardov za pripadnike vojaških organizacij, ki jih določata delovna in socialna zakonodaja EU. Pot za doseganje tega cilja je vzpostavitev formalnega socialnega dialoga na nacionalni in sektorski ravni ter na ravni vojaške organizacije skozi pravico do udeležbe v vseh vprašanjih, povezanih z njihovim delom.

⁴⁷¹ Problematika je tako velika in pereča, da je ni mogoče rešiti drugače kot s stavko.

⁴⁷² Pomirjevalec za reševanje sporov.

5.30.15. Model sindikata, primernega za vojaško organizacijo

Na nivoju države morajo biti zagotovljeni naslednji pogoji: (1) prvorazredna sindikalna svoboda za pripadnike vojaške organizacije, (2) pravica do internih in eksternih pogajanj glede delovnih in ekonomskih pogojev, (3) postavljen prag reprezentativnosti.

Na nivoju vojaške organizacije mora biti med vojsko in sindikati vzpostavljen dobro strukturiran socialni dialog. Na nivoju vojaškega sindikata velja: (1) zagotovljeni morata biti finančna in kadrovska avtonomnost od vojaške organizacije, (2) sindikalni pluralizem ni pogoj uspešnosti vojaških sindikatov – v primeru več sindikatov z isto člansko bazo je potreben medsebojni konsenz pri ključnih vprašanjih zastopanja vojaškega poklica, (3) zagotovljeno mora imeti zastopniško legitimiteto, (4) usmerjen mora biti z instrumentalnimi cilji, v ospredju so ekonomski, socialni in delovni interesi članov, (5) zagotovljena mora biti notranja demokracija, (6) zagotovljena mora biti pravica do stavke z mehanizmi, ki omogočajo omejitve ali preložitve, (7) zaradi izmenjave izkušenj je priporočeno povezovanje na nadnacionalni ravni.

5.30.16. Pregled pravic iz naslova sindikalne demokracije v vojskah članic EU

Tabela 5.1.: Pregled pravic iz naslova sindikalne demokracije v vojskah članic EU.

Država	Oblika zastopanja v vojskah članic EU	Svoboda govora ⁴⁷³	Svoboda združevanja v vojski	Sindikalna svoboda v vojski	Pravica do stavke v vojski	Pravica do kolektivnih pogajanj ⁴⁷⁴	Sindikalna pokritost ⁴⁷⁵
<i>Kraljevina Danska</i> ^{**}	AVTONOMNA OBLIKA ZASTOPANJA	da	da	da	da	da	67%
<i>Kraljevina Švedska</i> ^{**}		da	da	da	da	da	83%
<i>Kraljevina Nizozemska</i> ^{**}		o	da	da	da	da	21%
<i>Republika Finska</i> ^{**}		da	da	da	da	da	68%
<i>Republika Avstrija</i> [*]		da	da	da	o ⁴⁷⁶	da	34%
<i>Kraljevina Belgija</i> ^{**}		o ⁴⁷⁷	da	da	ne	da	52%
<i>Veliko vojvodstvo Luksemburg</i>		da	da	da	ne	da	37%
<i>Republika Slovenija</i>		o	da	da	ne	da	27%
<i>Republika Madžarska</i> [*]		o	da	da	ne	da	12%
Zvezna republika Nemčija [*]		ZDRUŽENJA	da	da	da	o ⁴⁷⁸	da
Irska [*]	da		da	ne	ne	da	34%
Portugalska republika	o		da	ne	ne	ne	20%
Kraljevina Španija	o		da	ne	ne	ne	15%
Republika Bolgarija	o		da	ne	ne	ne	21%
Italijanska republika	o ⁴⁸¹		ne	ne	ne	ne	36%
Republika Malta	da		ne	ne	ne	ne	58%
Francoska republika	o ⁴⁸²		ne	ne	ne	ne	25%
Republika Poljska [*]	da		o	ne	ne	ne	12%
Republika Hrvaška	o ⁴⁸³		da	ne	ne	ne	35%
Romunija	o	o	ne	ne	ne	40%	
Slovaška republika	o ⁴⁸⁴	o	ne	ne	ne	16%	
Republika Litva	o	o	ne	ne	ne	10%	
Republika Estonija	o ⁴⁸⁵	o ⁴⁸⁶	ne	ne	ne	11%	
Republika Češka	da	o ⁴⁸⁷	ne	ne	ne	22%	
Republika Ciper	da	o	ne	ne	ne	50%	
Združeno Kraljestvo ⁴⁸⁸	o	ne	ne	ne	ne	26%	
Helenska republika	da	ne	ne	ne	ne	28%	
Republika Latvija	o	ne	ne	ne	ne	12%	

DA – priznana pravice, NE – ni priznana pravica, O – velja določena omejitev uživanja pravice

* Dobro strukturiran socialni dialog med vojsko in vojniki

[†] Možna je posebna kolektivna pogodba za vojake

6. VERIFIKACIJA HIPOTEZ IN ZAKLJUČEK

⁴⁷³ V vseh državah velja določena omejitev te pravice: prepoved izdaje vsebin zaupne narave, ki v tabeli ni zajeta kot omejevanje svobode govora.

⁴⁷⁴ Kolektivna dogovarjanja v zvezi s plačili in pogoji dela v vojaški organizaciji.

⁴⁷⁵ Vir: Eurofond in ETUC/povprečna pokritost.

⁴⁷⁶ Zakonodaja dovoljuje stavko »ultima ratio« (v skrajni sili) vsem zaposlenim.

⁴⁷⁷ V belgiskih podrejenih predpisih veljajo vsebinske omejitve izražanja v javnosti za pripadnike in bivše pripadnike vojske

⁴⁷⁸ Dovoljena je stavka »ultima ratio«.

⁴⁷⁹ Neavtonomna oblika zastopanja.

⁴⁸⁰ Uzakonjeno posebno telo (svet) znotraj linije vodenja in poveljevanja za zastopanje poklicnih interesov vojakov.

⁴⁸¹ Svoboda izražanja je pogojena s pridobitvijo dovoljenja (CDDH(2012)016).

⁴⁸² Francoski predpisi temeljijo na sodbi ESČP Engel proti Nizozemske iz leta 1976 (CDDH(2012)016).

⁴⁸³ 16. člen Zakon o službi u Oružanim snagama u Republici Hrvatskoj, NN 73/13.

⁴⁸⁴ Politično mnenje lahko pripadniki vojske izražajo le zunaj službe.

⁴⁸⁵ Prepoved izražanja političnih stališč (CDDH(2012)016).

⁴⁸⁶ Omejeno na določena združenja.

⁴⁸⁷ Omejeno na združenja, organizirana pri ministrstvu ali vojski (ibid).

⁴⁸⁸ Obstaja mehanizem za oblikovanje priporočil o višini vojaških plač *Armed Forces' Pay Review Body*, na katerega pa vojniki nimajo vpliva.

6.1. VERIFIKACIJA HIPOTEZ

H0: V moderni demokratični družbi, pri družbenih, vrednotnih in sociokulturnih spremembah ter novih delovni pogojih za pripadnike oboroženih sil vojaški sindikat predstavlja:

- a. Eno temeljnih državljskih svoboščin in pravic iz spektra univerzalnih človekovih pravic, ki se je vojak v demokratični družbi ni pripravljen odreči
- b. Sodoben demokratični vzvod in nujen regulator odnosov v dialogu med vojakom in vojaško organizacijo

Hipoteza je potrjena.

a. Človekove pravice so načeloma univerzalna pravna jamstva in mednarodno dogovorjeni standardi varovanja človekovih vrednot v demokratični družbi. Mednarodni viri sindikalnega prava uvrščajo sindikalno svobodo, pravico do kolektivnih pogajanj in pravico do stavke med temeljne pravice in svoboščine. Svet Evrope je v letu 1988 z Resolucijo 903 predstavil koncept 'državljan v uniformi' po katerem pripadniki vojaške organizacije uživajo enake temeljne pravice in svoboščine, kot jih imajo drugi državljani z omejitvami, ki jih zahtevajo posebnosti vojaške službe. V isti resoluciji je opredelil pravico do združevanja in sindikalno svobodo tudi kot pravico, ki jo naj uživajo pripadniki vojaške organizacije. Največja organizacija regionalne varnosti na evropskem prostoru, Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi, je s Kodeksom vedenja v vojaško političnih vidikih varnosti (1994) potrdila koncept 'državljan v uniformi'. Nekatere države članice EU⁴⁸⁹ so sledile temu konceptu in so v okviru civilno vojaških odnosov legalizirale vojaške sindikate ali neodvisne predstavnike za zastopanje delavskih interesov svojih vojakov. Skupina držav v EU⁴⁹⁰ s tradicionalnimi vrednotami v vojaški organizaciji pa kljub zahtevam po večjem izenačevanju človekovih pravic v vojski in pozivom po legalizaciji neodvisnega predstavnika, niso naredile tega koraka. Parlamentarna skupščina Sveta Evrope je v letu 2002 s Priporočilom 1572 ponovno pozvala države članice k spoštovanju pravice pripadnikov vojaške organizacije do združevanja in neodvisnega reprezentanta. Parlamentarna Skupščina v priporočilu ugotavlja, da pravica do združevanja v nekaterih članicah pripadnikom vojaške organizacije še vedno ni priznana. V letu 2006 je Parlamentarna Skupščina Sveta Evrope izdala priporočilo 1742 v katerem opozarja, da je vojaška organizacije del demokratične družbe, njeni pripadniki pa so

⁴⁸⁹ Nemčija, Švedska, Belgija, Luksemburg, Danska, Finska, Madžarska, Nizozemska, Irska, Avstrija, Slovenija

⁴⁹⁰ Združeno Kraljestvo, Italija, Grčija

državljeni v uniformi, ki jim zaradi posebnosti vojaške organizacije med opravljanjem nalog, ni potrebno odvzemati pravic posebej v času, ko vojaška organizacija ni neposredno vpeta v izvajanje bojnih nalog. Evropsko sodišče za človekove pravice ima podoben pristop kot druge evropske institucije in zagovarja koncept 'državljan v uniformi'. V sodni praksi pa izraža vse večji dvom v utemeljitve odvzemanja pravic vojakom v imenu nacionalne varnosti. Evropska Unija je zavzela jasno stališče glede pravice do sindikalnega organiziranja s pristopom k Evropski konvenciji za človekove pravice, saj je s tem sprejela tudi vsa izhajajoča priporočila Sveta Evrope. Ženevski center za nadzor nad oboroženimi silami prav tako zagovarja koncept 'državljan v uniformi', v Beograjskem memorandumu pa je tudi poudaril pomen sindikata ali neodvisnega predstavnika kot temeljne pravice in svoboščine v vojaški organizaciji. Multinacionalnost in medsebojna primerjava pravic je bila vzrok, da so pripadniki posameznih vojaških organizacij⁴⁹¹, kjer je sindikalizem v vojski prepovedan zahtevali uveljavitev sindikalne svobode, v nekaterih državah EU⁴⁹² pa so na stopnji, ko menijo, da neenakost pri uživanju sindikalne svobode ni nelegitimna ali neupravičena (Dahl 1971).

b. V večini analiziranih držav⁴⁹³ prihaja v modernem času do večjih ali manjših konfliktnih situacij med vojakom in vojaško organizacijo zaradi nove narave nalog vojaške organizacije ter posledično sprememb delovnih pogojev za vojaka. Vojaške organizacije so z novo definicijo varnostnega okolja sprejele tudi celi spekter novih nalog, kar je posledično pomenilo angažiranost vojakov po vsem svetu, povečan delovni stres ter spremembe življenjskega stila. Vse proučevane države s svojimi zmogljivostmi ali posamezniki sodelujejo v operacijah in misijah mednarodnih institucij v mednarodnem okolju. S tem se potrjuje neizogibna konfliktnost med delavcem in delodajalcem iz teorije socialnega kompromisa. Tako interesi vojakov, kot interesi vojaške organizacije so legitimni, skozi proces pogajanj pa vsak odstopi od dela svojih stališč ali zahtev in skleneta kompromis. Vojaka v procesu pogajanj zastopa sindikat ali drug neodvisni reprezentant, ki usklajuje vojakove interese, vrednote in zahteve z vojaško organizacijo. Vsi proučevani vojaški sindikati se ukvarjajo tudi z delovnimi pogoji na operacijah in misijah. Profesionalizacija oboroženih sil in s tem povezan nastop vojakov na trgu delovne sile z zakonitostmi ponudbe in povpraševanja je dodaten razlog za regulacijo odnosov med vojakom in vojaško organizacijo preko neodvisnega reprezentanta. Svet Evrope v svojih priporočilih⁴⁹⁴ ugotavlja, da se je po prehodu iz naborniškega sistema spremenilo tudi razumevanje vojaške službe, vojak pa je postal navaden delavec, zaposlen v obrambnem

⁴⁹¹ Portugalska, Španija.

⁴⁹² Francija.

⁴⁹³ Vse države EU razen Francije, Litve in Latvije.

⁴⁹⁴ Resolucija 903, priporočila 1572, 1742, 2010(4).

resorju in s tem v javnem sektorju, zato je potreben neodvisni reprezentant za zastopanje njegovih poklicnih interesov.

H1: Bistven vpliv na raznolikost rešitev pri legalizaciji vojaških sindikatov v državah EU ima nedorečenost teoretičnih izhodišč na področju vojaškega sindikalizma.

Hipoteza ni potrjena

V tuji literaturi se v svetovnem merilu lahko najde komaj kakšno delo⁴⁹⁵, ki se ukvarja predvsem s kronologijo delovanja vojaških sindikatov. Prav tako zasledimo le nekaj virov, ki se periferno ukvarjajo z vojaškimi sindikati v okviru pravnih znanosti⁴⁹⁶. V sedemdesetih letih prejšnjega stoletja so se oblikovale širše razprave⁴⁹⁷ o vojaškem sindikalizmu, ki so botrovale zahtevam po sindikalizaciji ameriške vojske, potekale pa so tudi vzporedno z valom upora nabornikov v zahodni Evropi. Analizirane države EU zelo različno pristopajo k problematiki vojaškega sindikalizma ali drugega predstavništva poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije. Nekatere države⁴⁹⁸ so v svojih oboroženih silah dovolile sindikalno svobodo z ali brez omejitev, nekaj držav za zastopanje pripadnikov vojske dovoljuje le vojaška združenja znotraj strukture vodenja in poveljevanja (Francija, Italija), nekatere pa ne dovolijo vojaških predstavništev ali sindikatov v svojih oboroženih silah (Združeno Kraljestvo, pribaltske države). Nacionalne vlade se neredko izogibajo temu, kar je bilo glede pravic in svoboščin odločeno v Strasbourgu in Bruslju, posebej ko gre za področje obrambe. Pogodba o Evropski Uniji ne vključuje obrambnih zadev, zato ta vprašanja ostajajo v pristojnosti posameznih nacionalnih držav. EU je pristopila k EKČP šele v letu 2013, zato med demokratične standarde vključevanja za pristopnice ni bilo zahtev in priporočil Sveta Evrope. Omejevanje sindikalne svobode je predvsem posledica paternalističnega tradicionalnega dojemanja vojaške organizacije in funkcije jamstva države za vojaški poklic. Bistvo tega pristopa je pravica avtoritivnosti poveljujočega, vojaške organizacije ali države nad pravico posameznika ali skupine v vojaški organizaciji do sindikalnega združevanja in se osredotoča na linijo poveljevanja. Tradicionalno je bila naloga poveljujočega, da zagotovi celotno oskrbo (hrano, zdravstven oskrbo in namestitve) za podrejene pripadnike, kar je pomenilo, da so pravice glede združevanja v organizacijah izven vojske omejena ali prepovedana. V tem

⁴⁹⁵ Burtle Heinecken 2006, Caforio 2006, Cortright 1991.

⁴⁹⁶ Nolte 2003.

⁴⁹⁷ Taylor Arango in Lockwood 1977, Krendel, Samoff 1977, Sabrosky 1977

⁴⁹⁸ Skadninavske države, Slovenija, Madžarska, Avstrija, Belgija, Nizozemska, Luxemburg, Madžarska, Nemčija, Irska.

pristopu je celotna oskrba primarna in je predpogoj za operativno učinkovitost vojske. Vse pritožbe ali problematika posameznikov se rešuje po liniji poveljevanja. Mehanizma za reševanje skupinskih pritožb ni, oz. skupinske ali kolektivne pritožbe niso dovoljene. Glede zastavljene hipoteze lahko potrdimo, da dejansko vlada nedorečenost teoretičnih izhodišč na področju vojaškega sindikalizma, ni pa mogoče z gotovostjo potrditi vzročno posledične zveze med nedorečenost teoretičnih izhodišč in raznolikostjo rešitev pri legalizaciji vojaških sindikatov v državah EU.

H2: Potrebe po legalizaciji vojaških sindikatov nastajajo zaradi:

- sprememb družbenih vrednot
- sprememb človeškega dejavnika v vojaški organizaciji
- novih nalog vojaške organizacije

Hipoteza je potrjena

Osrednja trditev konvergentne teorije govori o modernizaciji družbe, ekonomskem, kulturnem in družbenem razvoju, industrializaciji, ki posredno povečuje raven izobrazbe, vzporedno s spremembami pa se spreminja tudi vrednotni sistem. Konvergentna teorija je naklonjena uskladitvi zapisanih družbenih vrednot z dejanskimi. Predpostavlja, da bodo določene državne institucije želele ohraniti tradicionalne družbene vrednote, vendar bodo uspešne le za kratek čas in za visoko ceno⁴⁹⁹. Med sodobne družbene vrednote sodi tudi zagotovitev mehanizmov za kolektivna dogovarjanja delavcev z delodajalcem in zastopanje delavcev pri oblikovanju pravil za zaščito njihovih pravic in postopkov za reševanje sporov kot obliko industrijske demokracije. Aktualne razprave o vojaški organizaciji sledijo konvergentnim teorijam in poudarjajo vrednotno približevanje oboroženih sil družbi. V procesu uravnavanja razmerja med civilnim in vojaškim okoljem igra namreč eno od ključnih vlog tudi skladnost prevladujočih civilnih in vojaških vrednot. Koncept 'državljan v uniformi', ki ga zagovarjajo različne evropske institucije, zaradi dediščine druge svetovne vojne pa ga je prva osvojila nemška vojska, približuje vojaško organizacijo civilni družbi in pomeni zagotavljanje enakih pravic vojakom, kot jih imajo ostali državljani. Analiza vojske Združenega Kraljestva kaže, da tradicionalno vrednote in etične norme vojske zaostajajo za vrednotami družbe. Vojska Združenega Kraljestva sama priznava, da se njeni pripadniki soočajo z velikim družbenim razkorakom med delom v vojašnici in zunanjim svetom, zato prihaja o pogostih napetosti z

⁴⁹⁹ Inglehart in Baker v Dahl 2003, Shapiro in Cheibub, 2003.

civilno družbo, kar negativno vpliva na civilno vojaške odnose (Mccartney 2010). Tudi pritiski po ustanovitvi neodvisnih reprezentantov znotraj vojske so vedno večji. Anonimna spletna anketa, ki jo je organizirala vojska Združenega Kraljestva, s katero je hotela ugotoviti, kakšen je odnos med pripadniki vojske do neodvisnega predstavnika. Več kot polovica (51%) anketiranih je jasno izrazila, da bi želela neodvisnega predstavnika, še 22% pa misli, da bi se to lahko pokazalo kot koristno.

Sodoben vojaški poklic je v obdobju po koncu hladne vojne doživel številne spremembe. Model vojaške službe kot profesije za moderno obdobje ni primeren, saj idealizira linijo vodenja in poveljevanja, konflikte znotraj hierarhije vojske pa predstavlja kot negativen dejavnik za vojaško učinkovitost in kršitev vojaške discipline s čimer na obrobje postavlja medčloveške odnose in upravičene zahteve zaposlenih. Vojaški poklic je na področju EU v zadnjih desetletjih doživel korenite spremembe. Spremembe razmerij političnih moči, nove nadnacionalne vojaške povezave, notranje politične spremembe v državah ter prehod iz naborniške na profesionalni način popolnjevanja vojaške organizacije ter nova poslanstva vojska so prispevale k temu, da je pomen vojaške organizacije znova v porastu. Cel spekter novih nalog⁵⁰⁰ vojaških organizacij so vojaka prejšnjega stoletja spremenile v bojavnika v 21. stoletju z vlogo menedžerja, diplomata, socialnega delavca in policista (Kümmel). Vojak posameznik je obremenjen z zahtevami vojaške organizacije in pogosto za več mesecev ločen od družine. Povečevanje obsega nalog na eni strani in zmanjševanje plačil vojakom na drugi prispeva k naraščanju napetosti med vojaško organizacijo in njenimi pripadniki v povezavi z opravljanjem dela. Zbližanje nasprotnih interesov lahko poteka le v dialogu med obema stranema pripadnike vojaške organizacije pa zastopa neodvisni reprezentant. Konvergentnim tezam vojaške organizacije sledijo tudi konvergentne teze vojaškega in civilnih poklicev. Raziskava skupine ERGOMAS potrjuje korelacijo med konvergentnim razumevanjem vojaškega poklica in motivom po vojaškem sindikatu. Svet Evrope v svojih priporočilih ugotavlja, da se je po prehodu iz naborniškega sistema spremenilo tudi razumevanje vojaške službe, vojak pa je postal navaden delavec, zaposlen v obrambnem resorju in s tem v javnem sektorju, zato je potreben neodvisni reprezentant za zastopanje njegovih poklicnih interesov.

H3: Političnost je ena bistvenih razsežnosti sindikalega delovanja tudi pri vojaških sindikatih

Hipoteza je potrjena

⁵⁰⁰ Analiza poslanstev vojaških organizacij držav članic EU kaže, da morajo zraven obrambe nacionalne države biti pripravljene za cel spekter nalog v okviru mednarodnih operacij in misij, zaščite in reševanja, pomoči in odpravi posledic pri naravnih nesrečah, odzivi na teroristične grožnje.

Političnost in sindikalizem sta skozi zgodovino močno prepletena, iz sindikatov so nastale pomembne politične stranke (Švedska) in zrasli revolucionarni politični voditelji (Poljska). V skandinavskih državah največje sindikalne centrale odprto podpirajo delavske politične stranke. Odnos sindikalnega in političnega v teoriji nima univerzalnega modela, čeprav se zdi, da je političnost predpogoj za učinkovitost sindikata. Tudi pri ustanovitvi je ključna politična predpostavka neokorporativizma in sindikalizma stabilna hegemonija levosredinske stranke (Stanojević, Taylor).

Teorije o civilno vojaških odnosih govorijo o politični nevtralnosti oboroženih sil, prav tako pa OVSE zagovarja, da mora država v svoji nacionalni zakonodaji zagotoviti politično nevtralnost oboroženih sil (Kodeks OVSE 1996, 23. člen).

Vprašanje o političnosti vojaških sindikatov se je pri legalizaciji vojaških sindikatov pojavilo kot ena možnosti medsebojnega vpliva določenih političnih strank in vojske ter bistveno pripomoglo k prepovedi vojaškega sindikalizma v nacionalni državi.

V Francoski vojski se je v letu 1970 ponovno pojavilo vprašanje legalizacije vojaškega sindikata, čemur so nasprotovale socialistične in komunistične stranke. Po letu 1981, ko so levosredinske stranke bile ponovno na oblasti, zaradi bojazni pred vdorom skrajnih desničarjev niso nikoli poskušali usmeriti razprav v sindikalizacijo Francoske vojske. S tem so poskušali zaščititi politično nevtralnost. Vojaški sindikati v zahodni Evropi (Segal) praviloma kolaborirajo z levičarskimi ali levosredinskimi strankami. Švedska konfederacija sindikatov (*Landsorganisationen*) LO, kateri je pridružen tudi vojaški sindikat, je močno povezana s Švedsko Socialno demokratsko stranko. Druge, primerljive sindikalne centrale imajo prav tako močan vpliv na politiko na švedskem in obratno (Sabrosky). Sindikat *Hærens Korporal og konstabelforening* (HKKF) (Danska), ki včlanjuje predvsem pripadnike danske vojske s činom vojak iz rodu kopenske vojske je vključen v sindiklano centralo *Landsorganisationen i Danmark* (LO), slednja se deklarira kot delavsko gibanje (Sørensen) in tradicionalno podpira bolj levo usmerjene stranke. Ta isti vojaški sindikat se deklarira kot delavsko gibanje in je že sodeloval v protestih pod organizacijo LO. Povezave Evropskih vojaških sindikatov s političnimi strankami poudarjajo tudi avtorji v začetku sedemdesetih let prejšnjega stoletja. Združenje nizozemske vojske AVNM (*Algemene Vereniging Nederlandse militairen*), ki se je preoblikovalo v združenje z vsemi značilnostmi sindikata, je bilo ustanovljeno 1972, povezano pa je bilo z največjo desničarsko stranko VVD (*Volkspartij voor Vrijheid en Democratie*) in je predstavljalo nekakšno protiutež sindikatu VVDM, ki je bil znan po povezavah z levo usmerjenimi strankami na Nizozemskem (Cortright, Watts). Na Finskem je bil leta 1975 ustanovljen vojaški sindikat *Varus Mies Uitto*, pod močnim vplivom

uradne komunistične partije in je vspodbujal tudi politično aktivnost med mladimi (Cortright, Watts). Za razliko od Bundeswehr Verband je Sindikat javnih služb in transporta naletel (*Gewerkschaft Öffentliche Dienste und Verkehr*) na ostra nasprotovanja v poskusih, da se organizira znotraj u zvezne vojske. Vojaško vodstvo je bilo odkrito nastrojeno proti pobudam Sindikata javnih služb in transporta, kar je bila zapuščina antagonizma med vodstvom zvezne vojske in socialdemokratske stranke. V Sloveniji na ustanovitveni skupščini vojaškega sindikata SVOZ bil prisoten tudi eden vidnih politikov Social demokratske stranke (SDS). Liberalno demokratska stranka v Združenem Kraljestvu je na svojem letošnjem jesenskem kongresu (2013) v Glasgowu predstavila program obrambe Združenega Kraljestva, v katerem je predvidela uvedbo neodvisnega reprezentanta/sindikata v nacionalni vojaški organizaciji. Na podlagi navedenih zgodovinskih in aktualnih primerov lahko potrdimo, da je političnost je ena bistvenih razsežnosti sindikalega delovanja tudi pri vojaških sindikatih.

H4: Glede na vlogo in tip sindikata, model sindikalne identitete ter povezovanje na nadnacionalni ravni imajo vojaški sindikati vse značilnosti profesionalnih reprezentanov v socialnem dialogu.

Hipoteza je delno potrjena

Večina vojaških sindikatov v EU je ciljno racionalnih, usmerjenih v izboljšanje ekonomskih, socialnih in delovnih pogojev svojih članov. Le sindikata *Hærens Korporal og konstabelforening* (HKKF) (Danska) in Združenje demokratskih vojakov Avstrije (*Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs – VDSÖ*) sta usmerjena tudi v vrednostno racionalne cilje in načrtujeta sodelovanje protestih. Vsi vojaški sindikati imajo podobno organizacijsko strukturo⁵⁰¹, kot sindikati v izven vojaškega sektorja. Vsi sindikati so avtonomni in finančno neodvisni od strukture vodenja in poveljevanja ali pristojnega resornega ministrstva. V vseh državah, kjer je sindikalizem dovoljen, je uveljavljen tudi sindikalni pluralizem. Skoraj vsi sindikati⁵⁰² sindikati se na nacionalnem nivoju za uresničevanje svojih kolektivnih interesov pri pogajanjih vključujejo v nacionalne sindikalne federacije. Na nacionalni ravni vojaški sindikati sodelujejo tudi z drugimi sindikati. Za razliko od sindikatov v drugih sektorjih, pa za vojaške sindikate v večini velja prepoved organiziranja stavke⁵⁰³ ali protestov. Na nadnacionalni ravni se nekateri med sindikati združujejo v Euromil

⁵⁰¹ Predsedstvo, organi vodenja in način delovanja so opredeljeni praviloma v statutu, ki ga potrdi najvišji organ.

⁵⁰² Razen *Deutsches Bundeswehr Verband* (DBwV) in Irska *PDFORRA in RACO*, ki sicer sodelujejo v pogajanjih glede ekonomskih in delovnih pogojev svojih članov, organizirani pa so v okviru strukture vodenja in poveljevanja.

⁵⁰³ Pravico do stavke imajo Švedski, Danski, Nizozemski in Finski vojaki.

ali pa sodelujejo v regionalnih povezavah (Andromil). Glede na dejstvo, da pripadniki vojaške organizacije v večini nimajo pravice do stavke, se lahko le delno potrdi, da imajo vojaški sindikati vse značilnosti profesionalnih reprezentanov v socialnem dialogu.

H5: Sinteza spoznanj pri pristopu proučevanja vojaških sindikatov lahko pojasni vzroke, motive in interese za organiziranje ter način delovanja vojaških sindikatov

Hipoteza je potrjena

S proučevanjem temeljnih človekovih pravic in svoboščin in njihovega pomena za pripadnike vojaške organizacije je bil vojaški sindikalizem umeščen v kontekst temeljnih pravic in svoboščin. V teoretskih izhodiščih večjega egalitarizma smo prikazali deprivilegiranost kot željo po večji enakosti na področju temeljnih pravic in svoboščin in kot enega motivov za zahtev legalizacije vojaškega sindikalizma. Primerjalna analiza zahtev v državah EU je potrdila, da je eden motivov za zahteve po legalizaciji vojaških sindikatov prav objektivna neenakost na področju človekovih pravic.

S proučevanjem izhodišč industrijske demokracije je bil vojaški sindikalizem umeščen v kontekst industrijske demokracije. V primerjalni analizi je bilo potrjeno, da imajo vojaški sindikati glede sindikalni strategij, zastopanja in zastopniške legitimite notranje demokracije, tipologije in sindikalnega pluralizma podobne značilnosti kot sindikativ drugih sektorjih. V primeru sindikalne svobode veljajo za vojaške sindikate enaki mednarodni viri sindikalnega prava, kot veljajo za ostale sindikate in so bili predstavljeni v poglavju o industrijski demokraciji. Predstavljena so bila tudi izhodišča političnosti sindikalnega delovanja, kar predstavlja določeno oviro delovanja vojaških sindikatov v vojaški organizaciji. Posebej je predstavljena tudi pravica do stavke, ki je po večini v državah EU prepovedana. Tako sindikati, kot vojaški sindikati se v svojih strategijah odločajo za delovanje tudi na globalnem nivoju. Zgodovinska analiza delovanja vojaškega sindikalizma je ponazorila faze delovanja in razvoj vojaškega sindikalizma. V proučevanju civilno vojaških odnosov je bil predstavljen okvir v katerem se odobri ali zavrne vojaški sindikalizem v vojaški organizaciji. Proučevanje konvergentnosti vojaške organizacije z družbo in vojaškega poklica s civilnimi je nakazala potrebo po legalizaciji vojaškega sindikalizma ali neodvisnega predstavika v vojaški organizaciji. Proučena so bila tudi stališča EU in drugih evropskih institucij do vojaškega sindikalizma. Preverjen je bil vpliv vojaškega sindikalizma na vojaško organizacijo. V primerjalni analizi držav članic EU je bila potrjena raznolikost pri pristopu do sindikalnega organiziranja predstavljeni so bili vsi vojaški sindikati s svojimi značilnostmi, ki

delujejo v državah članicah EU. Analizirana je bila tudi stavka v vojaški organizaciji. Preverjeno je bilo tudi ali se obrazci sindikalnega organiziranja ujemajo s tipi kapitalizma. Preverjena je bila tudi s strani komisije predlagana hipoteza: “Ali je narava vojaške organizacije v neskladju z naravo sindikalnega organiziranja?”, ki je ni bilo mogoče potrditi in je pustila predvsem prostor za širšo razpravo. Nekatero državo⁵⁰⁴, monarhije, s tradicionalnimi etičnimi vrednotami imajo legalizirane sindikate in uspešen socialni dialog in kolektivna pogajanja na nivoju vojaške organizacije.

6.2. ZAKLJUČEK

Skozi zgodovino so bili vojaki v večini izključeni iz razprav o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, ker so bili v okviru družbene pogodbe razumljeni kot del skupnosti, od katere je odvisen obstoj države in s tem družbe same. Najpogosteje so jim bile v imenu politične nevtralnosti odvzete državljanske in politične pravice, zaradi zagotavljanja operativne učinkovitosti vojaške organizacije pa so jim bile omejene svoboda izražanja, pravica do sklepanja zakonske zveze in pravice iz naslova delovnih pogojev. V postmodernem obdobju je koncept varnosti dobil novo dimenzijo, spoštovanje človekovih pravic pa predstavlja indikator družbenega razvoja. Človekove pravice niso absolutne niti v najbolj demokratičnih družbah, največkrat pa so tisti, ki so jim omejene ali odvzete, še vedno prav pripadniki vojaške organizacije. Sindikalna svoboda je tista iz spektra človekovih pravic in temeljnih svoboščin, ki je vojakom najpogosteje omejena ali odvzeta. Sindikalna svoboda in pravica do združevanja iz spektra človekovih pravic sta opredeljeni tako v Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (11. člen) kot v Listini EU o temeljnih pravicah (12. člen). Vojaški sindikalizem pravna znanost uvršča med najkompleksnejše pravne materije vojaške organizacije, Svet Evrope pa ga je z resolucijami in priporočili⁵⁰⁵ uvrstil med tiste pravice, ki bi morale biti dostopne pripadnikom vojska vseh članic EU. Evropsko sodišče za človekove pravice zagovarja, da morajo biti morebitne omejitve sindikalne svobode v vojaški organizaciji podprte s koncizno oblikovanimi, javno dostopnimi in obrazloženimi omejitvami v nacionalni zakonodaji, brez diskrecijskih pravic, ki bi omogočale omejevanje temeljnih pravic in svoboščin vojakom. Novejše sodbe Evropskega sodišča za človekove pravice glede omejevanja sindikalne svobode v vojaški organizaciji usmerjajo države članice k ponovnemu kvalitativnemu revidiranju nacionalne zakonodaje z

⁵⁰⁴ Nizozemska, Belgija, Danska, Švedska, Luksemburg.

⁵⁰⁵ Resolucija 903, priporočila 1572, 1742 in 2010(5).

namenom ugotovitve, ali so omejitve usklajene z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah ter še vedno nujne in potrebne. Sodišče namreč ne upošteva več omejitev "v imenu nacionalne varnosti", saj morajo biti te natančno obrazložene in utemeljene. Združenje institucij varuhov človekovih pravic za oborožene sile (*Ombuds – Institutions for the Armed Forces*) prav tako zagovarja koncept 'državljana v uniformi' z vsemi pravicami in svoboščinami, ki jih uživajo tudi drugi državljani⁵⁰⁶, vojaški sindikat pa je pomemben del demokratičnih procesov v državah, kje je legaliziran. Oba pristopa⁵⁰⁷, ki ju uporabljajo članice EU glede omejevanja človekovih pravic vojakom, sta posledici prevladujoče ideološke usmerjenosti v državi, s čimer sta v procesu civilno-vojaških odnosov oblikovana konvergentno-divergentna vojaška organizacija in vojaški poklic. Sindikalna svoboda je uspešno uveljavljena v praksi devetih članic EU. Zgodovino delovanja vojaških sindikatov lahko razdelimo na štiri obdobja, ki so determinirana z družbenimi spremembami, spremembami varnostnega okolja ter spremembami vojaške organizacije in vojaškega poklica. Aktualno, postmoderno obdobje so zaznamovale spremembe v varnostnem okolju, ki so povzročile zmanjševanje, profesionalizacijo in reorganizacijo vojaških organizacij v državah EU ter multinacionalnost in sodelovanje na misijah, kjer je glavni produkt vojske zaščita človekovih pravic. Profesionalizacija vojske, uvrstitev vojaškega poklica med poklice javnega sektorja in multinacionalnost so prispevale k večji konvergentnosti vojaškega poklica s civilnim, s čimer sta bila poudarjena pomen regulacije odnosov med vojakom in vojsko ter zastopanje poklicnih interesov vojakov v smislu sindikalne demokracije.

Države EU uporabljajo tri pristope glede neodvisnega zastopanja poklicnih interesov in sindikalnega organiziranja za pripadnike vojaške organizacije. Vsak od pristopov na svoj način rešuje vprašanje zagotavljanja vojaške discipline, vprašanje lojalnosti vojaški organizaciji, vprašanje zunanjega vpliva na vojaško organizacijo in vprašanje političnosti v primeru legalizacije pravice do reprezentanta poklicnih interesov v vojaški organizaciji.

Prvi pristop je paternalističen s funkcijo jamstva države in vojaške organizacije skozi strukturo vodenja in poveljevanja za celovito oskrbo podrejenih ter se je razvil v manj liberalno usmerjenih pluralističnih oblikah civilno-vojaških odnosov. Celovita oskrba je po tem pristopu predpogoj za operativno učinkovitost vojaške organizacije in s tem za izvedbo naloge. Vojak v tem pristopu ni delavec v tradicionalnem smislu, ker se z vstopom v vojaško organizacijo zavezuje brezpogojni poslušnosti in predanosti, z zaobljubo odpoveduje

⁵⁰⁶ Beograjski memorandum 2011.

⁵⁰⁷ (1) prvi pristop postavlja v ospredje vojaško organizacijo z njenimi cilji, ki so pred pravicami posameznika, pripadnika vojaške organizacije; (2) drugi pristop pa ugotavlja, da je vojska v dvajsetem stoletju šla skozi proces prilagajanja družbi kot posledico političnih, socialnih, ekonomskih, pravnih in tehnoloških družbenih pritiskov.

posameznim individualnim pravicam ter sprejema popolno politično nevtralnost in izključenost iz določenih političnih in državljskih pravic. V tem pristopu je za vojsko prepovedan tako sindikat⁵⁰⁸ kot druge oblike zastopanja vojakov iz naslova delovnih pogojev, vendar pod predpostavko, da vojak v okviru opravljanja dela nima drugih potreb, ki so že zajete v celoviti oskrbi. Legitimiranje odsotnosti sindikalnih pravic v vojaških organizacijah nekaterih državah EU (Združeno Kraljestvo, Grčija, Ciper) pa temelji tudi na konformistični predpostavki o destruktiji unikatnosti vojaške organizacije in zanikanju lojalnosti vojski v primeru sindikalne svobode. Te države vidijo edini možen način reševanja problematike v zvezi z opravljanjem dela po poti vodenja in poveljevanja. Postkomunistične države brez vojaškega sindikalizma (Romunija⁵⁰⁹, Litva, Latvija, Estonija, Poljska⁵¹⁰, Češka⁵¹¹, Slovaška⁵¹², Hrvaška) so pri oblikovanju prve generacije civilno-vojaških odnosov glede sindikalnega organiziranja v vojski sledile vplivu "vojaških velesil"⁵¹³ in oblikovale model civilno-vojaških odnosov pod vplivom republikanske ideologije, v katerem izvedbi naloge vojaške organizacije dajejo prednost pred individualnimi pravicami posameznika. Tipičen primer konformistično-paternalističnega pristopa je Združeno Kraljestvo, kjer je vsaka oblika zastopanja ali dogovarjanja v zvezi z delom v vojski prepovedana. Edini mehanizem za svetovanje glede plač in delovnih pogojev je telo za oblikovanje priporočil o vojaških plačah (AFPRB)⁵¹⁴, na odločitve katerega vojaki nimajo vpliva. Občutek deprivilegiranosti potrjuje v vojski Združenega Kraljestva izvedena anketa, v kateri je več kot polovica vojakov izrazila potrebo po neodvisnem zastopanju njihovih socialnih in ekonomskih interesov. Kljub prepovedi pa v vojski deluje združenje, ki meni, da jim je pravica do neodvisnega reprezentanta odvzeta neupravičeno⁵¹⁵, in je že podalo zahteve po reprezentantu izven strukture poveljevanja za zastopanje njihovih delavskih interesov. Litva, Latvija in Estonija so države, ki so postale neodvisne z razpadom Sovjetske zveze. Po osamosvojitvi niso imele niti lastne vojske niti lastnega ministrstva za obrambo. V vseh treh državah je vsaka oblika neodvisnega zastopanja v vojaški organizaciji prepovedana. V Latviji in Estoniji ni združenj,

⁵⁰⁸ Grčija omejuje vojakom sindikalno svobodo v ustavi, Hrvaška, Češka Republika, Francija, Italija, Litva, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Španija in Združeno Kraljestvo pa v zakonu.

⁵⁰⁹ V Romuniji je včlanjevanje v sindikate prepovedano, združenja pa lahko organizirajo le posvetovalne forume.

⁵¹⁰ Poljsko ustavno sodišče je v letu 2000 sprejelo odločitev, da je prepoved članstva v sindikatih za vojake ustavna pod pogojem, če obstaja alternativa za ustvarjanje svobode združevanja. Posledično je bilo ustanovljeno združenje *Konwent Dziekanów Korpusu Oficerów Wojska Polskiego*, ki pa ima vsebino delovanja precej omejeno in ima predvsem svetovalno vlogo.

⁵¹¹ Včlanjevanje v sindikate je v češki vojski prepovedano. Združenje *Svaz Vojáků z Povolání Armády České Republiky* pa lahko podaja pripombe na področne vsebinske predpise v pripravi.

⁵¹² Slovaška prepoveduje včlanjevanje v sindikate, združenje *Zváz Vojakov Slovenskej Republiky* pa v socialnem dialogu z delodajalcem zastopa svoje člane, nima pa pravice do kolektivnih pogajanj.

⁵¹³ ZDA, Združenega Kraljestva in Francije.

⁵¹⁴ *Armed Forces Pay Review Body* (AFPRB).

⁵¹⁵ Neupravičen odvzem te pravice je bil v javnosti utemeljen z učinkovitostjo delovanja danske vojske, s katero so sodelovali na misijah (Danska ima legaliziran vojaški sindikat in ni bila manj učinkovita od vojske Združenega Kraljestva).

ki bi se ukvarjala s pravicami, povezanimi s plačilnimi ali delovnimi pogoji svojih članov. V litvanski vojski se je izoblikovalo združenje, ki opozarja na domnevne kršitve delovnopravne zakonodaje in spodbuja člane k individualnim sporom. V skupino držav brez vojaških reprezentantov spada še Grčija, ki ima prepoved zapisano v ustavi. Odsotnost neposrednega zastopanja interesov pripadnikov vojaške organizacije pogosto pripelje do posrednega zunanjega zastopanja (veterani vojn, upokojeni pripadniki vojaške organizacije, družine pripadnikov⁵¹⁶ vojaške organizacije ali drugi neodvisni reprezentanti⁵¹⁷). Osnovna pomanjkljivost tega modela je združevanje ločenih interesov vojaške organizacije kot celote in interesov posameznikov, pripadnikov vojaške organizacije.

Drugi pristop je tako imenovani neavtonomni pristop, kjer država v vojaški organizaciji znotraj strukture vodenja in poveljevanja organizira mehanizem za zastopanje poklicnih interesov vojakov. Formalni položaj mehanizma se lahko podkrepi s pogojevanjem uporabe pred sprejetjem ali uvedbo kakršnekoli spremembe. Podobnost med vsemi tako organizirani mehanizmi v državah EU je v njihovi odvisnosti od vojaške organizacije, razlike pa se kažejo v stopnji avtonomije in vsebini zastopanja. Vojaška organizacija je v tem pristopu divergentna z družbo, vendar so pritiski po legalizaciji neodvisnega reprezentanta pripeljali do takšne oblike zastopanja. Takšen način zastopanja interesov vojakov najdemo v Franciji, Italiji in Malti. Francija ima formaliziran način v obliki visokega vojaškega sveta (*Conseil Supérieur de la Fonction Militaire*), ki omogoča sodelovanje v razpravah o delovnih pogojih, je pa le posvetovalnega značaja in ima vgrajene številne mehanizme cenzure in samocenzure, ki preprečujejo uveljavljanje pritiskov na vojaško hierarhijo, zato določena statusna vprašanja ostanejo odprta. Posledično je združenje ADEFDROMIL (*Association de défense des droits des militaires*) v odprtem pismu predsednika Francije pozvalo k spoštovanju Resolucije 903 Parlamentarne skupščine Sveta Evrope, v kateri se poziva članice, da v normalnih okoliščinah miru zagotovijo svojim vojakom pravico do ustanovitve in pridruženja reprezentantu, ki bo zagovarjal njihove poklicne interese. Podoben pristop je v Italiji, kjer prav tako vojaška združenja pozivajo poveljniško strukturo v vojski in vlado, da legalizirata neodvisno reprezentacijo vojakovih interesov. Pomanjkljivost takega pristopa se kaže predvsem v pomanjkanju avtonomnosti in kredibilnosti ter legitimnosti v zastopanju interesov, ki se lahko razvedenijo skozi strukturo zastopanja. Takšnemu načinu zastopanja se očita predvsem pomanjkanje kredibilnosti in legitimnosti pri zastopanju interesov pripadnikov vojaške

⁵¹⁶ Zelo odmeven je bil konec osemdesetih let primer v irski vojski, ko so žene vojakov javno protestirale z nastopi v medijih zaradi slabih delovnih pogojev in nizkih plač v irski vojski.

⁵¹⁷ Na Malti je v letu 2009 policijsko združenje s podporo dveh sindikalnih central odprlo široko razpravo o pravici do neodvisnega reprezentanta v malteški vojski.

organizacije, in to predvsem zaradi dejstva, ker interesov ne ustvarjajo vojaki, temveč so vsiljeni po liniji poveljevanja.

Tretji, avtonomni pristop predvideva priznavanje individualne pravice do združevanja in sindikalnega organiziranja ter kolektivne pravice do kolektivnih dogovarjanj in kolektivnih akcij iz sistema industrijske demokracije v vojaški organizaciji ter se realizira v obliki neodvisnega reprezentanta. Najdemo ga v državah s prevladujočo liberalno ideologijo in pluralističnem modelu civilno-vojaških odnosov. Ta pristop pozna nekaj različic, ki jih razlikujejo način organiziranja (sindikati, združenja), avtonomija reprezentanta, vsebina in nivo kolektivnega dogovarjanja, njihovo povezovanje na nacionalni in globalni ravni ter način ustvarjanja pravice do kolektivnih akcij v vojaški organizaciji. Ne glede na različico je vloga reprezentanta podobna: zastopanje ekonomskih, socialnih in delovnih interesov svojih članov. Glede načina organiziranja je težko potegniti jasno ločnico med sindikati in nekaterimi združenji. Nekatera združenja so finančno avtonomna in kot izvor financiranja navajajo članarino (Nemčija, Irska, Švedska), druga pa so lahko finančno odvisna od delodajalca (Legia Rakovski, Bolgarija). Prav tako na horizontalni in vertikalni ravni sodelujejo z drugimi sindikati v javnem sektorju ali se pri kolektivnih pogajanjih vključujejo v nacionalne sindikalne federacije. Težava možnosti zunanjega vpliva na vojaško organizacijo se v avtonomnem pristopu v nekaterih državah rešuje z omejitvijo članstva na pripadnike vojaške organizacije in prepovedjo vključevanja v druge sindikate ali sindikalne federacije (Irska), vprašanje lojalnosti vojaški organizaciji pa se rešuje s prepovedjo stavkovnih aktivnosti, demonstracij in kolektivnih pritožb (izjeme so Švedska, Nizozemska, Danska in Luksemburg). V tem pristopu najdemo dve obliki neodvisnega reprezentanta:

- zastopanje prek združenja imajo organizirano Irska⁵¹⁸, Portugalska⁵¹⁹, Španija⁵²⁰ in Nemčija. Irska, Portugalska, Španija in Nemčija so dovolile svojim združenjem, da sodelujejo v eni izmed oblik socialnega dialoga ter se z delodajalcem dogovarjajo o plačilu in delovnih pogojih. Med temi združenji najbolj izstopa nemški DBwV, ki ima enaka pooblastila za zastopanje svojih članov, kot jih imajo reprezentativni sindikati. Zanj je značilna absolutna zastopniška legitimiteta znotraj vojske ter ima zaradi

⁵¹⁸ Na Irskem sta legalizirani dve združenji, PDFORRA (*Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association*) in RACO (*Representative Association of Commissioned Officers*), ki pokrivata socialne, ekonomske in delovne interese svojih članov. Združenje PDFORRA ima široka pooblastila za pogajanja o plačah in delovnih pogojih. Včlanjevanje v sindikate ali ustanavljanje drugih združenj ni dovoljeno.

⁵¹⁹ Na Portugalskem so tri močnejša vojaška združenja (*Associação de Praças, Associação Nacional de Sargentos, Associação de Oficiais das Forças Armadas*). Za prvi dve je značilno, da sta organizirani in delujeta kot sindikata, tretje, zveza častnikov, pa ne zastopa delavskih interesov.

⁵²⁰ Po letu 2001, ko je špansko ustavno sodišče sprejelo odločitev, da se lahko španski vojaki vključujejo v neodvisna združenja za zastopanje njihovih ekonomskih, poklicnih in socialnih interesov, je bilo ustanovljeno združenje *Asociación Unificada De Militares Españoles*. Včlanjevanje v sindikate pa je prepovedano.

učinkovitega lobiranja velik vpliv pri sprejemanju področne delovne zakonodaje in na plačno politiko;

- zastopanje vojakov prek vojaškega sindikata so v svoji zakonodaji opredelile Švedska, Danska, Finska, Nemčija, Belgija, Nizozemska, Luksemburg, Avstrija, Slovenija in Madžarska, torej države s konvergentno vojaško organizacijo.

Zgodovinski razvoj vojaškega sindikalizma lahko razdelimo na štiri obdobja:

- obdobje nastanka do druge svetovne vojne, ki je obeleženo z nastankom vojaških sindikatov (1907) v času že priznanih splošnih sindikalnih pravic, družbena klima pa je prispevala k temu, da je ostal sindikat v vojski do konca druge svetovne vojne skoraj neopazen in je imel značilnosti združenja, ki je tesno sodelovalo z vojaško organizacijo in državo;
- v obdobju po drugi svetovni vojni so pripadniki vojaške organizacije širom po Evropi izgubili številne privilegije, kar je predvsem v skandinavskih državah povzročilo razmah zahtev vojaških sindikatov po boljših delovnih pogojih in višjih plačah. Vojaški sindikati so nastali predvsem zaradi potrebe po regulaciji odnosov z vojaško organizacijo;
- tretje obdobje se je začelo v šestdesetih letih prejšnjega stoletja v obliki naborniških vstaj in zahtev po spremembah predpisov o vojaški disciplini in ukinitvi naborništva. Svoj vrhunec je to obdobje doseglo z obširnimi razpravami o legalizaciji vojaških sindikatov v ameriški vojski v sedemdesetih letih;
- obdobje po koncu hladne vojne so zaznamovale spremembe v varnostnem okolju, ki so povzročile tudi zmanjševanje, profesionalizacijo in reorganizacijo vojaških organizacij v državah EU.

Skozi zgodovino so se vojaški sindikati prilagajali spremembam vojaške organizacije, spreminjali vzorce obnašanja, retoriko in vsebine dogovarjanja z delodajalci. Funkcija jamstva države za vojaški poklic je skozi zgodovino počasi izginjala, vojaški poklic pa se je znašel med poklici javnega sektorja na trgu dela. Splošen trend vojaškega poklica je šel v smeri konvergentnosti z drugimi poklici na trgu dela. Evropske institucije, ki so spremljale te procese, so v obliki priporočil in resolucij usmerjale svoje članice k legalizaciji sindikalne svobode tudi za pripadnike vojaške organizacije. Med državami članicami EU je devet držav legaliziralo sindikalno pravico v vojski, med njimi pa le Nemčija nima razvitega vojaškega sindikalizma z razlogom, ker združenje DBwV pokriva celotno področje ekonomskih, socialnih in delovnih interesov svojih članov že od nastanka nemške vojske. V drugih osmih državah je ustanovljenih petindvajset sindikatov, pri čemer v vseh državah velja sindikalni

pluralizem, kljub temu pa se je v treh državah razvil le po en vojaški sindikat (Madžarska, Avstrija in Luksemburg). Sindikalni pluralizem povzroča konfliktnost predvsem med slovenskimi sindikati, ker se potegujejo za isto bazo članstva. V nekaterih državah so vojaški sindikati organizirani stanovsko, torej po činih ali rodovih (Švedska, Danska, Finska, Belgija), in nimajo iste baze članstva ali pa imajo vzpostavljeno obliko medsebojnega sodelovanja (Nizozemska). Sindikati so predvsem ciljno racionalni ter se ukvarjajo z ekonomskimi, socialnimi in delovnimi pogoji svojih članov. Le danski sindikat HKKF, ki združuje predvsem vojake, je usmerjen tudi v vrednostno racionalne cilje in je že sodeloval v protestih, ki jih je organizirala sindikalna konfederacija LO. Svoj konfliktni značaj z retoriko socialne pravičnosti kažejo predvsem sindikati, ki so organizirani med pripadniki vojaške organizacije z nižjimi čini, njihove akcije so usmerjene predvsem v artikulacije v javnosti, apele, kljub temu pa so pripravljeni sprejemati tudi kompromise. Vprašanje legitimacije za zastopanje nečlanov sindikatov se pojavlja predvsem med slovenskimi vojaškimi sindikati, saj imajo pogosto nasprotujoča si stališča. Vsi vojaški sindikati kažejo obliko notranje demokratizacije in ustrezne participacije ter so glede financiranja avtonomni. Večina vojaških sindikatov v državah članicah EU je politično nevtralnih, vendar imajo tudi svojo politično dimenzijo: liberalne demokratske stranke podpirajo njihovo nastajanje, nastali so pod vladavino levosredinskih političnih strank, vključujejo se v sindikalne federacije, ki so močno prepletene z levosredinskimi strankami. Našteto pa ne vpliva na vojaško organizacijo. Analogno z drugimi sindikati tudi vojaški sindikalizem presega okvire nacionalne države. Na nadnacionalnem nivoju najdemo horizontalna sodelovanja, na vertikalnem nivoju pa se vojaški sindikati povezujejo v EUROMIL.

SKLEP

Dejstvo je, da sindikalna svoboda spada v spekter temeljnih pravic in svoboščin ter je opredeljena v vseh pomembnih virih mednarodnega prava o človekovih pravicah, med katere spadajo tudi pravno zavezujoči instrumenti EU. Ta pravica se je razvila in bila priznana z razširitvijo demokracije iz političnega družbenega življenja v delovno okolje. Vojakom ta pravica po večini v evropskem prostoru skozi zgodovino ni bila priznana. V obdobju nastanka v začetku dvajsetega stoletja je bil skozi zgodovino vojaški sindikalizem kot pravica dopuščen predvsem v državah z bogato sindikalno tradicijo. Varnostna doktrina je po koncu hladne vojne tako v mednarodni skupnosti kot v nacionalnih državah doživela velike spremembe. Končni cilj nove varnostne doktrine je preusmerjen iz varnosti nacionalne države ter osredotočen na varnost ljudi in varnost posameznika znotraj nacionalne države. Ta je odgovorna za zagotavljanje javne varnosti in zaščito vseh ljudi, ki živijo v njenih mejah na način, ki je skladen s spoštovanjem demokratičnih načel ter temeljnih človekovih pravic in svoboščin. Temeljne pravice in svoboščine tudi v postmodernem obdobju niso absolutna dimenzija, največkrat pa so v imenu nacionalne varnosti odvzete prav pripadnikom vojaške organizacije. Praviloma uživajo vojaki pravice v zmanjšanem obsegu v državah s konservativnim tradicionalnim razumevanjem vojaške organizacije. Tradicionalni pristop pri urejanju temeljnih pravic in svoboščin vojakov v članicah EU, ki je motiviran s konservativno politično ideologijo, postavlja v ospredje vojaško organizacijo z njenimi cilji pred pravice njenih pripadnikov. Tradicionalno poslanstvo vojske z izhodiščem v družbeni pogodbi je po tem konceptu obramba družbe in nacionalne države ter s tem zagotovitev njenega obstoja. Tradicionalna operativna vojaška ideologija je osredotočena predvsem na vojaško učinkovitost. Tradicionalna vojaška etika je inherentna s konservativno politično ideologijo. Vojska je po tem pristopu unikatna in divergentna z drugimi institucijami v nacionalni državi, vojak pa je le del organiziranega, usmerjenega nasilja, ki mora ohraniti vrednote vojaka in ne razmišljati o sebi kot o plačancu. Temeljne pravice in svoboščine vojakov so pri takem pristopu praviloma minimalne, vojaški sindikat pa pri takem razumevanju vojske ni priznan.

Po koncu hladne vojne je razumevanje varnosti dobilo novo dimenzijo, ki postavlja varnost posameznika ter varovanje njegovih temeljnih pravic in svoboščin pred varnost države. Postmoderno vojsko so zaznamovale številne spremembe v smeri: večjega prepletanja civilne in vojaške sfere v strukturalnem in kulturalnem smislu; manjšanja razlik znotraj vojaških služb v smislu rodov, činov in izvajanja bojnih ali podpornih nalog; sprememb dejanskih

nalog vojaške organizacije iz bojnih in obrambnih v naloge na mirovnih operacijah in misijah; uporabe zmogljivosti izven nacionalne države na misijah, ki so jih avtorizirale in legitimirale druge države, ter internacionalizacije vojaških sil v smislu organiziranja multilateralnih in bilateralnih zmogljivosti. Te spremembe so bile v postmodernem obdobju izvor protislovij med tradicionalnim ustrojem vojske in avantgardnostjo visokotehnološke moderne vojaške organizacije z novimi vlogami pri opravljanju vojaške službe. Spremljala jih je liberalna politična ideologija, ki je bila naravnana v smislu konvergentnosti vojske z družbo, poudarja pa individualne pravice in zanemarja državljansko zavest. Aktualna narava vojaškega poklica narekuje posebnosti pri oblikovanju človekovih pravic za pripadnike vojaške organizacije. Vojaki pri aktivnostih v mednarodnih operacijah in misijah opravljajo tudi naloge svetovanja političnim institucijam pri vzpostavitvi vrednot spoštovanja človekovih pravic in svoboščin. Korak naprej je zavedanje, da vsebine teh nalog veliko lažje opravijo, če je spoštovanje človekovih pravic tudi njihova vrednota. Zaradi poznavanja in ponotrnenja teh vrednot morajo biti vojaki tudi sami deležni uživanja temeljnih človekovih pravic in svoboščin. Hkrati pa so razlike v uživanju temeljnih pravic in svoboščin v multinacionalnih enotah, skupnih operacijah in misijah med vojaki iz različnih držav lahko močno poudarjene. Če ni utemeljenih razlogov za te razlike, lahko deprivilegiranost bistveno vpliva na moralo in učinkovitost nacionalnih enot z manjšimi pravicami. Sindikalna svoboda spada torej v spekter človekovih pravic in temeljnih svoboščin in s tega vidika prihaja iz vrst pripadnikov vojaške organizacije v članicah EU do pritiskov po legalizaciji vojaških sindikatov zaradi težnje po večji enakosti z drugimi državljani v nacionalni državi ter s pripadniki vojaških organizacij drugih držav, s katerimi se srečujejo v mednarodnih operacijah in misijah.

Najpomembnejše evropske institucije z vidika varnosti in varovanja človekovih pravic na območju Evrope sledijo trendu sprememb varnostnega okolja, novim nalogam vojaške organizacije in novi naravi vojaškega poklica v postmodernem obdobju. Vse po vrsti zagovarjajo koncept 'državljana v uniformi', ki obravnava pripadnika vojaške organizacije kot državljana z istimi pravicami, kot jih imajo drugi državljani, upoštevajoč omejitve, ki jih vključuje vojaško življenje. Skozi resolucije, priporočila, memorandume in sodbe izkazujejo trend vse večjih zahtev po izenačevanju pravic vojakov z drugimi državljani. Posebej se poudarja pravica do združevanja in sindikalnega organiziranja. EU varuje pravice svojih državljanov z Listino EU o temeljnih pravicah, v letu 2013 pa je potrdila pristop k Evropski konvenciji o varstvu človekovih in temeljnih svoboščin ter k vsem njenim priporočilom. S tem je Evropsko sodišče za človekove pravice postalo najvišja pristojna pritožbena institucija

EU pri uveljavljanju temeljnih pravic in svoboščin. Trendi evropskih institucij kažejo na težnjo k poenotenju mehanizmov za zaščito človekovih pravic v vojskah držav članic, skozi priporočila in memorandume pa jasno zagovarjajo koncept 'državljan v uniformi', po katerem so vojakom priznane vse pravice, ki jih uživajo drugi državljani z nujnimi omejitvami, ki jih predvideva vojaška služba. Glede na usmeritve evropskih institucij in identificirane potrebe je pričakovati, da bodo pripadniki vojska članic EU artikulirali vse več zahtev po pravici do svobode združevanja in sindikalnega organiziranja.

Drugo dejstvo je, da sindikat predstavlja gibalno sistema industrijske demokracije pod predpostavko neizogibne konfliktnosti med vrednotami in interesi delavcev na eni ter vrednotami in interesi delodajalca na drugi strani. Skozi proces socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja se te nasprotujoče si vrednote in interesi usklajujejo. Sindikat je v tem razmerju tista stranka, ki lahko zbliža interese delavca in delodajalca, delavec pa je pri konfliktu z delodajalcem v podrejenem položaju, če ni sindikalno organiziran. Ekonomski individualizem, v katerem sindikat brani individualne in kolektivne interese svojih članov skozi kolektivna pogajanja, zanemarija moralne okoliščine tradicionalne vojaške profesije in je praktično v nasprotju s tradicionalnim vojaškim etosom. Tradicionalno je ena izmed osnovnih vrednot vojaka pripravljenost na žrtev v korist države. Značilnost tradicionalnega vojaškega poklica je "neomejena odgovornost", ki pomeni moralno dolžnost opravljanja svojih nalog ter tveganja svojega življenja za domovino, čast in učinkovitost vojaške organizacije. Tradicionalno jamstvo države pa je pomenilo, da je država skozi strukturo vodenja in poveljevanja zagotovila celovito oskrbo podrejenih, kar je bil predpogoj za vojaško učinkovitost. Vojak je imel zagotovljeno vse potrebno za življenje, saj je bil od vojske v določenih okoliščinah odvisen obstoj posamezne nacionalne države in s tem tudi celotne družbe. Profesionalna motivacija vojakov je bila v tradicionalnem smislu nematerialnega značaja. Sindikat je bil po tem konceptu nepotreben, saj sta država in vojska poskrbeli za vse potrebe vojakov. Ideja sindikalizma je po tem konceptu z vidika vojske sama po sebi opozicijska, saj sindikat v osnovi nasprotuje nekaterim odločitvam, ki jih je sprejela struktura poveljevanja. Sindikalne akcije po tem razumevanju spodbujajo neposlušnost ter spodkopavajo vojaško disciplino in lojalnost, kar škoduje učinkovitosti vojske. Učinkovitost vojske je namreč njen imperativ, vsako zmanjšanje učinkovitosti pa predstavlja nesprejemljivo tveganje za državo in družbo.

Potreba po neodvisnem predstavniku v vojski, ki je usmerjen v delovanje zaščite vojakov in njihovih splošnih delojemalskih interesov, se je pojavila s spremenjenim zaznavanjem

ogrožanja nacionalne varnosti in posledično s postopnim izginjanjem jamstva države za vojaški poklic. S spremenjenim zaznavanjem ogrožanja v postmodernem obdobju se je tradicionalni koncept obrambe državne suverenosti spremenil v koncept kolektivne varnosti in kolektivne obrambe. S tem so se tradicionalne naloge vojska članic EU iz obrambnih spremenile predvsem v naloge delovanja na mednarodnih operacijah in misijah ter sodelovanja pri zaščiti in reševanju. Vojske so spremenile svoj ustroj, prehod na profesionalni način popolnjevanja pa je posledično pomenil nastop vojaškega poklica na trgu delovne sile. Vzporedno s tem se je tudi vojaška profesija iz službe za celo življenje preoblikovala v poklic, ki je vse bolj konvergenten z drugimi civilnimi poklici in se uvršča med druge poklice javnega sektorja. Tradicionalne vrednote vojaške organizacije in tradicionalni pogled na vojaški poklic so vse bolj v neskladju z individualističnimi moralnimi koncepti sodobne družbe in z regulacijo odnosov v aktualnem poklicu, kar pri vojaki povzroča veliko neskladje med interno vrednostjo vojaških vrednot in eksterno vrednostjo materialističnih vrednot družbe. Sprememba vsebine nalog, konvergentnost vojaškega poklica s civilnimi, zmanjševanje jamstva države za vojaški poklic in nastop vojaškega poklica na trgu delovne sile prispevajo k naraščanju napetosti med vojsko in njenimi pripadniki. S tem narašča tudi potreba po regulaciji odnosa med delodajalcem in vojakom z neodvisnim predstavnikom. Konservativna ideologija kljub spremembam varnostnega okolja zaradi zagotavljanja operativne učinkovitosti še vedno zagovarja tradicionalni ustroj vojske in tradicionalno organizacijo vojaškega poklica. Prav zato v nekaterih članicah EU kljub priporočilom evropskih institucij ni predstavnika, ki bi zastopal poklicne interese vojakov. Na ravni države je pogoj za sindikalizacijo vojske daljša hegemonija vladavine liberalne politike ali vsaj sodelovanje take stranke v stabilni koaliciji. Na ravni vojakov pa so okoliščine za sindikalizacijo vojske "zrele", ko se občutek individualnega poklicnega prikrajšanja preoblikuje v splošni občutek kolektivnega prikrajšanja, kar se artikulira v zahtevi po neodvisnem reprezentantu – sindikatu. Za vzpostavitev neodvisnega reprezentanta v vojski morata biti izpolnjena oba navedena pogoja. S tega vidika je vojaški sindikat v sistemu sindikalne demokracije v tržnem gospodarstvu in tržni koncepciji delovnih razmerij nepogrešljiv element in nujen notranji agens celotnega sistema zastopanja poklicnih interesov pripadnikov vojaške organizacije. V tem kontekstu se v vojskah članic EU potrebe po neodvisnem reprezentantu poklicnih interesov kot regulatorju odnosov med vojaško organizacijo in njenimi pripadniki pojavljajo zaradi postopnega izginjanja jamstva države za vojaški poklic, sprememb vsebine in obsega nalog pri opravljanju vojaškega poklica, uvrstitve poklica vojaka med poklice javnega sektorja in nastopa vojaškega poklica na trgu delovne

sile. Najpogostejši motiv za legalizacijo neodvisnega predstavnika vojakov v članicah EU so ekonomski in poklicni interesi pri opravljanju vojaškega poklica.

Tretje dejstvo je, da imajo vojaški sindikati svojo neškodljivo politično dimenzijo. Tudi moderne razprave o civilno-vojaških odnosih ugotavljajo, da določene vojaške udeležbe v politiki ni mogoče izključiti in ji je treba posvetiti pozornost šele takrat, ko se interakcija vojske s politiko bistveno spremeni. Motivi politične dimenzije vojaškega sindikalizma ne presegajo demokratičnih standardov civilno-vojaškega nadzora nad vojsko in ne vplivajo na civilno-vojaške odnose v proučevanih državah. Napovemo lahko, da politična dimenzija vojaškega sindikalizma tudi vnaprej ne bo imela škodljivih posledic na civilno-vojaške odnose v nacionalni državi.

Četrto dejstvo je, da vojaški sindikati nimajo škodljivega vpliva na učinkovitost vojaške organizacije. Vojaški sindikati v vseh štirih zgodovinskih obdobjih delovanja niso negativno vplivali na izvajanje vojaških nalog. Celo nasprotno, vojaški sindikati pozitivno vplivajo na povečanje kakovosti dela in podobo vojaške organizacije skozi: socialni dialog in kolektivna dogovarjanja, participacijo posameznikov, povečanje osebnega dostojanstva, konvergentnost vojske in vojaškega poklica z družbo, povečanje spoštovanja človekovih pravic, prispevek k zmanjševanju negotovosti pri demobilizaciji in reintegraciji v civilno družbo.

Peto dejstvo je, da stavka skozi zgodovino ni imela vpliva na učinkovitost vojske. Države, ki imajo legaliziran mehanizem stavke v vojski, imajo tudi vzpostavljene obvezne mehanizme pobota, stavka pa je vedno pomenila le uravnoteženje superiornega položaja vojaške organizacije v kolektivnih pogajanjih in možnost za doseganje pravičnih delovnih pogojev vojaka. Raziskava je pokazala, da stavka ni bila nikoli uporabljena v času izvajanja bojnih aktivnosti ali izrabljena v politične namene. Vprašanje lojalnosti, ki se postavlja pri organiziranju sindikalnih aktivnosti v vojski, se seveda ne more rešiti s prepovedjo stavke. Lojalnost vojski je čustvena usmerjenost in izraz psihološke vezi, je razumevanje, sprejemanje in ponotranjanje vrednot vojaške organizacije, je identifikacija in internalizacija z vojaško službo. Lojalnost vojaški organizaciji je oslABLJENA že z zaznavo krivice in občutkom frustracije. Stavka pa je le pot za doseganje individualnih ciljev, ki jim vojak daje prednost pred vojaško organizacijo in jih skozi proces socialnega dialoga ni mogel poenotiti z vojaško organizacijo. Vprašanje lojalnosti je torej treba postaviti veliko prej.

Mednarodne operacije in misije, multinacionalnost delovanja, daljše odsotnosti v tujini, večja delovna obremenjenost, delovne pogodbe za določen čas in reintegracija v civilno okolje skozi prizmo svetovne gospodarske krize so materije, s katerimi se ukvarjajo moderni vojaški sindikati. Države, ki nimajo vojaških sindikatov, se srečujejo z nezaupanjem vojakov v paternalistično linijo vodenja in poveljevanja, kar pripelje do neizogibnih konfliktov in številnih sodb proti matični organizaciji. Glede na zgodovinska dejstva in splošne vzorce delovanja vojaških sindikatov lahko predvidevamo, da bo svoboda združevanja in sindikalnega organiziranja legalizirana tudi v vojskah drugih držav EU, vendar pod predpostavko stabilne hegemonije liberalne politike v nacionalni državi ter z ustreznim razmerjem varnosti in svobode v vojaški organizaciji. Pri vprašanju legalizacije vojaškega sindikalizma ne gre le za eno izmed temeljnih pravic in svoboščin ali za vzpostavljanje nujnega regulatorja industrijske demokracije, temveč gre za boj med novim in starim, med liberalizmom in konservatizmom, med tradicionalno in moderno vojsko, med vojaško profesijo in vojaškim poklicem, med konvergentnostjo in divergentnostjo vojske z družbo, med tradicionalnim in modernim vojaškim etosom. Družbeni razvoj pa gre naprej v smeri legalizacije vojaških sindikatov v državah EU.

VIRI IN LITERATURA

1. Abrahamsson, Bengt. 1972. *Military Professionalization and Political Power*, Beverly Hills/London: Sage Publications.
2. Allinger Bernadette, Adam Georg. 2012. *Austria: Industrial relations profile*, FORBA (Working Life Research Centre and Department of Industrial Sociology), University of Vienna.
3. *Algemeen Christelijke Organisatie van Militairen ACOM* (Nizozemska). Dostopno prek: <http://www.acom.nl/> (12.5.2013).
4. Almann, Lauri. 2003. *Legislating Democratic Control, the Case of Estonia (22-25) v Defence Reform In The Baltic States: 12 Years Of Experience*. Baltic seminar, Riga 2003.
5. American Psychiatric Association. 1973. Position Statement on Homosexuality and Civil Rights. *American Journal of Psychiatry*, 131 (4), str.: 497.
6. *Anketa v vojski Združenega Kraljestva o neodvisnem predstavljanju interesov vojakov*, The Telegraph, z dne 27.9.2008. Dostopno prek: <http://www.telegraph.co.uk/news/newstopics/onthefrontline/3089383/British-soldiers-want-a-federation-to-represent-them-poll-finds.html> (28.6.2013).
7. Arhiv VVDM *Arhiv Vereniging van Dienstplichtige Militairen* (Nizozemska) Dostopno prek: (<http://www.iisg.nl/archives/en/files/v/ARCH01547.php>) (15.5.2013).
8. Arhiv AVNM - Archief Algemene Vereniging Nederlandse Militairen (Nizozemska) Dostopno prek: <http://www.iisg.nl/archives/nl/files/a/ARCH01156.php> (16.5.2013).
9. Ashkenazy, Daniella. 1994. *The Military in the service of society and democracy: The challenge of the dual-role military*. Westport, Connecticut London, Greenwood Press
10. ADEFDROMIL, Association de défense des droits des militaires, Francoska republika. 2005. *Statut združenja*. Dostopno prek: <http://adefdromil.org/nos-statuts-2>. (15.5.2013).
11. Baff, British Armed Forces Federation, Združeno Kraljestvo. 2006. *Statut združenja*. Dostopno prek: http://www.baff.org.uk/info/download-documents-log-in-for-member-downloads/doc_details/2-baff-constitution (13.10.2013).
12. Bartle, Richard in Heineken, Lindy, urednika. 2006. *Military Unionism in the Post-Cold War Era: A future reality?* London, New York: Routledge Publisher.
13. Battistelli Fabrizio. 2003. *Integration Of Ethnic Minorities In The Armed Forces*. V Callagan Jean in Kernic Franz urednika. 2003. *Armed Forces And National Security*, LIT Verlag Münster.
14. Bebler, Anton, urednik. 2005. *Sodobno vojaštvo in družba*. Ljubljana: Založba FDV.
15. Bebler, Anton in Seroka, Jim, urednika. (1990). *Contemporary Political Systems, Clasifications and typologies*. London: Lynne Rinner Publisher.

16. Bebler, Anton. 2005. Civil – Military Relations and Democratic Control of the armed forces in Slovenia. V Bebler, Anton, urednik. 2005. *Sodobno vojaštvo in družba*. Ljubljana: Založba FDV.
17. Bellamy Alex J., “*Like Drunken Geese in the Fog: Developing Democratic Control of Armed Forces in Croatia,*” v Andrew Cottey, Timothy Edmunds and Anthony Forster uredniki *Democratic Control of the Military in Postcommunist Europe: Guarding the Guards*, New York: Palgrave, 2002.
18. Bell E. Raymond. 1977. *Military Unions and Military Effectiveness: Austria as a case study, 1920-1934*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
19. Below Von, Maria. 2013. *Intervju s predstavnico Officersförbundet, Švedska*. Marec – junij 2013.
20. Ben-Israel Ruth. 1997. *Reasons for Legal Protection of a Right to Strike*. Dostopno prek: http://blog.ncue.edu.tw/sys/lib/read_attach.php?id=11454 (21.5.2013).
21. Biehler Marc. 2008. *Rapport sur la négociation collective et les branches professionnelles*, Poročilo premijeju. Dostopno prek: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000216/0000.pdf> (12.8.2013).
22. Biehl Heiko in Kümmel. 2003. *Morale and Cohesion*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster : Lit Verlag. 249-255
23. Biggs Michael. 2002. *Strikes as Sequences of interaction*, Social Science History 26:3 (fall 2002), Duke University Press.
24. Bilčík, Vladimír, Bruncko, Martin, Lukač, Pavol, Duleba, Alexander in Samson, Ivo. 2001. *Foreign and Defense Policy of the Slovak Republic*. Bratislava. Institute for Public Affairs.
25. Blaziene, Inga. 2013. *Lithuania: Industrial relations profile*, Institute of Labour and Social Research.
26. Bolgarija, *Law On Defence And Armed Forces Of The Republic Of Bulgaria, In force from 12.05.2009, Prom. SG. 35/12 May 2009, amend. SG. 74/15 Sep 2009, amend. SG. 82/16 Oct 2009, amend. SG. 93/24 Nov 2009, amend. SG. 99/15 Dec 2009, amend. SG. 16/26 Feb 2010*. Dostopno prek: http://www.mod.bg/en/doc/zakoni/20100226_ZOVSRB.pdf (14.6.2012).
27. Born, Hans, Caparini, Marina, Haltiner, Karl W. in Kuhlman Jürgen, uredniki. 2006. *Civil-Military Relations in Europe*. London, New York: Routledge Publisher.

28. Born, Hans, Wills, Aidan in Buckland, Benjamin S. 2011. *A Comparative Perspective of Ombudsman Institutions for the Armed Forces*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF).
29. Born, Hans. 2003. *Parlamentarni nadzor nad varnostnim sektorjem: načela, mehanizmi in praksa*. Ženeva, IPU in DCAF.
30. Born, Hans. 2003. *Civil-Military Relations in Europe: Political Rights, Civil Liberties and Defense Expenditures*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag. 103-113
31. Boëne, Bernard in Von Bredow, Wilfred. 1999. *The military in common – risk societies: elements of comparism among nine countries of west, central and east Europe*. V *Military and Society in 21st century in Europe. A comparative analysis*, ur. Kuhlmann, Jürgen in Callagan, Jean, Georg Marshall, European center for security studies. London: Transaction publishers.
32. Boëne, Bernard, Danet Didier. 2000. *France: Farewell to the Draft and All That*. V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
33. Boëne, Bernard, Dandeker, Christopher. 2000. “*Armed Forces, State and Society in Sweden: A View From a Wider European Perspective*” v Weibull, Alise in Kuhlman, Jürgen, urednika. 2000. *Facing Uncertainty, Report No 2: The Swedish Military in International Perspective*. Karlstad.
34. Boëne, Bernard. 1990. *How ‘unique’ should the military be?: A review of representative literature & outline of a synthetic formulation*. European Journal of Sociology, 31, pp 3-59.
35. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Založba Fakultete za družbene vede.
36. Born, Hans. 2006. *Demokratische Kontrolle von Streitkräften und Sicherheitspolitik*. V Gareis, Sven Bernhard in Klein, Paul. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
37. Bredow Von, Wilfried. 2000. *Demokratie und Streitkräfte*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
38. Brezovšek, Marjan. 1998. *Politični sistem in temeljne človekove pravice*. V publikaciji Zver, Milan, urednik *Človekove pravice in svoboščine v tranziciji: primer Slovenije*: zbornik referatov in razprav s strokovnega posveta Ljubljana. Državni svet Republike Slovenije.

39. Brglez, Milan in Zajc, Drago, urednika. 2004. *Globalizacija in vloga malih držav: Slovenija v procesih globalizacije*. Ljubljana, Založba FDV.
40. British Armed Forces Federation (Baff), Dostopno prek: <http://www.baff.org.uk/> (13.10.2013).
41. Broedling, Laurie A. 1977. *Employee Participation and the Future Management of the United States Armed Forces*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
42. Buckland, Benjamin S. in McDermot, William. 2012. *Ombuds Institutions for the Armed Forces: A Handbook*. DCAF Publisher.
43. Bundesverwaltungsgericht Beschluss. *Odločba zveznega nemškega upravnega sodišča*, Dostopno prek: <http://www.bverwg.de/entscheidungen/entscheidung.php?ent=210108B6P16.07.0> (13.7.2013).
44. Burk, James. 2002. Theories of Democratic Civil-Military Relations. *Armed Forces & Society*, Vol. 29, No. 1, 729.
45. Burk, James. 2002. *The adaptive military: armed forces in aturbulent world*. New Brunswick (U.S.A.): Transaction Publishers.
46. Buzan, Barry in Hansen, Lene. 2007. *International security*. London: Sage publications.
47. Caforio, Giuseppe. 1988. The Military Profession: Theories of Change. *Armed Forces and Society*, Vol. 15. No. 1, Fall.
48. Caforio, Giuseppe. 2003. *The Professional Soldier*. V Callagan Jean in Kernic Franz urednika. 2003. *Armed Forces And National Security*, LIT Verlag Münster.
49. Caforio, Giuseppe. 2006. *Unionization of the Mlitary*, v Caforio Giuseppe. 2006. *Handbook of the Sociology of the military*, Springer, New York, USA, 311–319.
50. Caforio, Giuseppe. 2006. *Der Soldatenberuf in Europa und Nordamerika*. V Gareis, Sven Bernhard in Klein, Paul, urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
51. Caforio, Giuseppe, urednik. 2007. *Social Sciences and the Military, An interdisciplinary overvie*, London, New York: Routledge Publisher.
52. Caforio, Giuseppe in Nuciari, Marina. 2000. *Italy and its Military: Toward a New Deal*. V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
53. Callaghan, Jean M. in Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.

54. Callaghan, Jean. 2006. *Unions and the German Armed Forces*, v Bartle, Richard in Lindy Heinecken, 2006, *Military Unionism in the Post–Cold War Era, A future reality?* Routledge, London and New York.
55. Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *New Missions and Tasks for the »Postmodern Military«*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
56. Callaghan, Jean in Kernic Franz. 2003. *The military Profession – Institution versus Occupation*. V Callagan Jean in Kernic Franz urednika. 2003. *Armed Forces And National Security*, LIT Verlag Münster.
57. Callaghan, Jean, Dometzov, Christo in Ratchev, Valery. 2000. *Bulgarian Armed Forces after the 1977 Elections: Opportunities for a Challenges to Genuine Reform*. V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
58. Callaghan, Jean. 2006. *Unions in the Irish Defence Forces: From struggle for representation to beneficial cooperation*. V Bartle, Richard in Heinecken, Lindy, urednika. 2006. *Military Unionism in the Post-Cold War Era: A future reality?* London, New York: Routledge Publisher.
59. Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *The Military profession – Institution versus Occupation*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
60. Carreiras, Helena. 2007. *The Portuguese Armed Forces after the Cold War: How post-Modern are They?* Biennial International Conference of the Inter University Seminar on Armed Forces & Society (Chicago 26-28 October 2007).
61. Cazes, Sandrine, Sameer, Khatiwada in Malo, Miguel. 2012. *Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda*, ILO Cataloguing in Publication Data .
62. Center za demokratični nadzor nad oboroženimi silami (DCAF – ICOAF). 2011. *Belgrade memorandum, Protecting Human Rights Of Armed Forces Personnel: Old And New Challenges*.
63. Center za zaščito pravic vojakov: *Statut (Karių teisių gynimo centras)* Litva, Dostopno prek: <http://www.kariuteises.lt/lt/istatai> (2.8.2013).
64. Center za zaščito pravic vojakov (Karių teisių gynimo centras) Litva, Dostopno prek: <http://www.kariuteises.lt/> (2.8.2013).

65. Centralforeningen af Støttemænd, Kraljevina Danska. *Predstavitev 2013*. Dostopno prek: <http://www.cs.dk/engelsk/> (13.3.2013).
66. Cerar, Miro. 2001. *Temelji ustavne ureditve, človekove pravice in temeljne svoboščine, gospodarska in socialna, razmerja*. Ljubljana: Upravna Akademija.
67. Checchi, Daniele in Giacomo, Corneo. 1998. *Trade Union Membership: Theories And Evidence For Italy*, Dostopno prek: <http://checchi.economia.unimi.it/pdf/47.pdf>. (17.7.2013).
68. Cortright, David. 1975. *Soldiers In Revolt*. Anchor Press.
69. Clausewitz Von, Carl. 1957. *Vom Kriege*. Berlin: Verlag Ministeriums für Nationale Verteidigung.
70. Clegg, Hugh Armstrong. 1978. *Trade unionism under collective bargaining: a theory based on comparisons of six countries*, Oxford: Basil Blackwell.
71. *Conseil Supérieur de la Fonction Militaire, CSFM, Francoska republika*. Dostopno prek: <http://www.defense.gouv.fr/csfm> (15.5.2013).
72. Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL). Dostopno prek: <http://www.cgil.it/tematiche/Documento.aspx?ARG=LEGAL&TAB=0&ID=19569>. (17.7.2013).
73. Cortright, David in Watts, Max. 1991. *Left Face, Soldier Unions and Resistance Movements in Modern Armies*, Greenwood Press.
74. Cottey, Andrew, Edmunds, Timothy in Forster, Anthony. 2002. The Second Generation Problematic: Rethinking Democracy and Civil-Military Relations in Central and Eastern Europe. *Armed Forces and Society*, Fall 2002.
75. Cramton, Peter C. in Tracy Joseph S. 1992. Strikes and Holdouts in Wage Bargaining: Theory and Data, *American Economic Review*, 82, 100-121.
76. Cradden, Conor. 2011. *Understanding The Past To Change The Present: The Social Compromise, The Corporate Theory Of Society And The Future Shape Of Industrial Relations* v Serrano, Melisa, Xhafa, Edlira in Fichter, Michael urednika. 2011. *Trade Unions and the Global crisis, Labour's Visions. Strategies And Responses*, ILO, Geneva.
77. Crowley, Stephen in Ost, David, urednika. 2001. *Workers After Workers' States: Labor and Politics in Postcommunist Eastern Europe*. Lanham, MD: Rowman and Littlefield.
78. CS, Vrednote in cilji, Vojaški sindikat CS, Danska, Dostopno prek: http://www.cs.dk/fileadmin/user_upload/cs/Formularer/vaerdier.pdf (15.8.2013).
79. CS, Vojaški sindikat CS, Danska, Dostopno prek: <http://www.cs.dk/> (25.7.2013).

80. Czarzasty, Jan in Mrozowicki, Adam. 2013. *Poland: Industrial relations profile*, The Institute of Public Affairs, Warsaw School of Economics & University of Wrocław.
81. Cziria, Ludovit. 2013. *Slovakia: Industrial relations profile*. Institute for Labour and Family Research.
82. Dahl, Robert. 1971. *Poliarchy, Participation and Opposition*, New Haven: Yale University Press.
83. Dahl, Robert, Shapiro, Ian in Cheibub, Jose' Antonio, uredniki. 2003. *The Democracy Sourcebook*. Massachusetts London: The MIT Press Cambridge.
84. Dahrendorf, Ralf. 1957. *Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft*, Stuttgart: Ferdinand Enke Verlag.
85. Dandeker, Christopher. 1999. *Facing Uncertainty: Flexible Forces for the Twentyfirst Century*. National Defence College, Department of Leadership.
86. Dandeker, Christopher. 2000. *The Military in Democratic Societies: New Times and New Patterns of Civil Military Relations*. V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
87. Dandeker, Christopher, Wessely Simon, Iversen Amy in John Ross. 2006. What's in a Name? Defining and Caring for "Veterans": The United Kingdom in International Perspective. *Armed Forces & Society*, 2006, 32: 161. Sage publications.
88. De Migue Sanz, Pablo. 2012. *Spain: Industrial relations profile*, CIREM Foundation.
89. Denzin, Norman K. in Lincoln, Yvonna S. 1994. *Handbook of qualitative research, Thousand Oaks*, London, New Delhi: Sage publications.
90. Desch, Michael Charles. 2001. *Civilian control of the military: The Changing Security Environment*, Baltimore, London: Johns Hopkins University Press.
91. Deppe, Rainer, Herding, Richard in Hoß, Dietrich. 1979. *Zum Verhältnis von Sozialdemokratischer Partei und Gewerkschaften in der Klassenbewegung*, Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
92. *La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*. 1789. Fribourg, 1995. Dostopno prek: <http://www.liberte.ch/wp-content/uploads/ddhc.pdf> (11.11.2013).
93. Déclaration de mission, *La Centrale Générale du Personnel Militaire*. 2002. Dostopno prek: <http://www.acmp-cgpm.be/assets/assets/declaration-de-mission.pdf>, (13.5.2013).
94. Demrović, Alex. 2008. Mitbestimmung und die Perspektiven der Wirtschaftsdemokratie. WSI-Mitteilungen, *WSI Mitteilungen 7/2008*, Hans-Böckler-Stiftung – Frankfurt. Vol. 61. 2008, 7, p. 387-393.

95. De Algemene Federatie van Militair Personeel (*AFMP Nizozemska*) Dostopno prek: <http://www.afmp.nl/nieuw/> (16.9.2013).
96. De Federatie van Nederlandse Officieren & Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij defensie (FVNO|MHB). Dostopno prek: <http://www.prodef.nl/home> (12.5.2013).
97. *Deutscher Bundeswehr Verband*. Dostopno prek: <https://www.dbwv.de/> (14.11.2013).
98. Diamondouros P. Nikiforos. 2006. *The Ombudsman Institution and the Quality of Democracy. Distinguished Speakers Lectures*. University of Siena. Dostopno prek: <http://www.ombudsman.europa.eu/speeches/en/2006-10-17a.htm> (15.5.2013).
99. Doorn, Jacques van. 1976. *The military and the Crisis of Legitimacy*, V Haris-Jenkins Gwin, Doorn, Jacques van Uredniki 1976. *The Military and the problem of Legitimacy*, Sage, London, Beverly Hills.
100. Doswald-Beck Louise in Henckaerts Jean-Marie. 2005. *Customary International Humanitarian Law Volume I: Rules*. Cambridge: Cambridge University Press.
101. Dreher Axel in Noel Gaston. 2007. "Has globalisation really had no effect on unions?", Blackwell, Hoboken: Kyklos.
102. Dumont, François. 2013. *Intervju s predstavnikom vojaškega sindikata luksemburške vojske*. Februar – maj 2013.
103. Dunay, Pal. 2002. *The Armed Forces and Hungarian Society: Looking for a Role*. Geneva Centre for Security Policy.
104. Ebbinghaus, Bernard in Visser, Jelle. 2000. *Trade Unions in Western Europe Since 1945*. Palgrave Macmillan.
105. Edmonds, Martin. 1989. *Armed Services and Society*. Leicester: Leicester University press.
106. Ekblad, Ingemar. 2012. *Military Recruitment in the Age of "Globalization" – Perception Management, Circulation of Non-Knowledge and the DePoliticization of the Swedish Armed Forces*. Lund University.
107. Elbe, Martin. 2006. *Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis*. V Gareis, Sven Bernhard in Klein, Paul, urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
108. *Enganar os Militares e os Cidadãos em Geral!* (Portugalska). Dostopno prek: http://www.ans.pt/images/01com_nac/2013/com%2014_13.pdf (12.9.2013).
109. Etzioni, Amit Ai. 1958. *Industrial Sociology: Study of Economic Organizations*, Dostopno prek: <http://www2.gwu.edu/~ccps/etzioni/A12.pdf> (22.6.2013).

110. European Trade Union Confederation. ETUC. 2009. *Program EUTC 2009*, "Towards A New Social Deal In Europe". Dostopno prek:
http://www.etuc.org/IMG/pdf/Towards_a_new_social_deal.pdf (12.3.2013).
111. Euromil. 2004. *Budapest Erklärung*, Budapest .
112. Euromil. 2012. *Statement by Emmanuel Jacob, In Support of Legia Rakovski*. Dostopno prek:
http://www.euromil.org/images/stories/EUROMIL_news_images/1210_LegiaR/1210_euromil-support-letter_legiarakovski.pdf (12.1.2013).
113. Euromil. 2001. *Brüssel Erklärung*. Brüssel.
114. Euromil. 2002. *Grundrechte in modernen Streitkräften*. Dostopno prek:
http://www.iskran.ru/cd_data/disk2/r3/017.pdf (5.2.2012).
115. Euromil. 2007. *Challenges Of European Soldiers In The Field The Human Factor In Modern Military Missions*. Dostopno na: Dostopno prek:
http://www.euromil.org/images/Publications/brochureworkshop_paris2007.pdf.
 (11.5.2013).
116. EUROMIL. 2013. *Freedom of association for all?* Vienna meeting, april 2013
117. ETUC. 2009. *Declaration to European Spring Summit of March 2009*. Dostopno prek:
[http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/ETUC_Declaration_European_Summit_March2009_1.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/ETUC_Declaration_European_Spring_Summit_March2009_1.pdf) (14.7.2012).
118. *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin*. Uradni list RS (13.6.1994) MP, št.7-41/1994 (RS 33/1994).
119. Evropska Unija / Evropska skupnost. 1984. *Resolution on the right of members of the armed forces to form association*. Official Journal of the European Communities 14.5.1984, No C127/87.
120. Evropska Unija. 2000. *Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost*, Uradni list Evropske unije 180, 19/07/2000 P. 0022 – 0026. Dostopno prek:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:SL:PDF>.
 (24.9.2013).
121. Evropska Unija. 2008. *Osnutek poročila o razmerah na področju temeljnih pravic v Evropski uniji 2004 – 2007 (2007/2145(INI))*. Odbor za državljanske svoboščine, pravosodje in notranje zadeve.
122. Evropska Unija. 2010. *Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah 2010/C 83/02*.

123. Evropska unija, Evropski parlament. 2005. *Resolucija Evropskega parlamenta o položaju žensk v oboroženih spopadih in njihovi vlogi pri obnovi in demokratičnem procesu v državah po koncu konfliktov* (2005/2215(INI)). Dostopno prek: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2006-0245+0+DOC+XML+V0//SL> (15.5.2013).
124. Evropsko sodišče za človekove pravice. 2013. *Sodba: Case Of Sindicatul "Păstorul Cel Bun" V. Romania, Freedom Of Association* Application no. 2330/09. Dostopno prek: <http://sim.law.uu.nl/SIM/CaseLaw/Hof.nsf/0ad4f5ba6f6a119bc125668f004c455e/a8f57be223bc0e60c12579960054a37f?OpenDocument> (13.9.2013).
125. Evropsko sodišče za človekove pravice. 1976. *Sodba Case Of Engel And Others v. The Netherlands, Application no.5100/71; 5101/71; 5102/71; 5354/72; 5370/72*. Dostopno prek: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57479#{"itemid":\["001-57479"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57479#{). (11.10.2013).
126. Evropsko sodišče za človekove pravice. 1978. *Sodba: Case Of Klass And Others v. Germany, 5029/71*). Dostopno prek: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57510#{"itemid":\["001-57510"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-57510#{) (7.5.2013).
127. Evropsko sodišče za človekove pravice. 1999. *Case of Smith and Grady v. The United Kingdom*, št.: 33985/96 in 33986/96 z dne 27.12.1999. Dostopno prek: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58408#{"itemid":\["001-58408"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58408#{) (1.7.2013).
128. Evropsko sodišče za človekove pravice. 1999. *Sodba: Rekvényi v. Hungary Application no. 25390/94*. Dostopno prek: [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58262#{"itemid":\["001-58262"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-58262#{) (14.6.2013).
129. Evropsko sodišče za človekove pravice. 2013. *Letno poročilo Evropskega sodišča za človekove pravice 2012*. Dostopno prek: http://echr.coe.int/Documents/Annual_report_2012_ENG.pdf (11.8.2013).
130. Evropsko sodišče za človekove pravice, *Informationsblatt zur Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR): Homosexualität: strafrechtliche Aspekte* http://www.echr.coe.int/Documents/FS_Homosexuality_DEU.pdf. Zajeto 14.4.2013.
131. Evropsko sodišče za človekove pravice. 2013. *Index to the Information Notes on the Court's case-law 2012*.

- http://www.echr.coe.int/Documents/CLIN_INDEX_2012_ENG_904387.PDF. Zajeto 15.7.2013.
132. Farrelly, Roisin. 2013. *Ireland: Industrial relations profile*. IRN Publishing.
133. Feaver, Peter D. in Kohn, Richard H. 2001. *Soldiers and civilians : the civil-military gap and American national security*. Cambridge, London: MIT Press.
134. Feaver, Peter. 1996. *The Civil Military Problematique: Huntington, Janowitz and the Questions of Civilian Control*. *Armed Forces and Society*, Vol. 23 Issue 2.
135. Feaver, Peter D.. 2003. *Armed servants: agency oversight and civil-military relations*, 75-95. London: Harvard University Press.
136. Fields, Frank E. in Jensen, Jack J. 1998. *Military professionalism in post-communist Hungary and Poland: An analysis and assessment*, *European Security*, Volume 7, Issue 1, Spring 1998 , 117 – 155, Routledge publisher.
137. Filipović, Maša. 2007. *Družbena kohezija in soseska v pozni moderni*, Ljubljana: FDV
138. Finer, Samuel E. 1988. *The man on the Horseback. The Role of the Military in Politics*, Westview Press, London.
139. Flander, Benjamin. 2000. *Mednarodni mehanizmi in standardi varstva človekovih pravic: posameznik v mednarodnih sistemih varstva človekovih pravic*. V Lobnikar, Branko in Žurej, Jurij, urednika. *Raziskovalno delo podiplomskih študentov Slovenije, Družboslovje in humanistika*. Ljubljana: Društvo mladih raziskovalcev Slovenije, 2000, str. 1-15.
140. Flatau, Paul. 2003. *Hicks's The Theory Of Wages: Its Place in the History of Neoclassical Distribution Theory*. *History of Economics Review*.
141. Fleck, Dieter. 2008. *The Handbook of International Humanitarian Law*. New York: Oxford University press.
142. Forster, Anthony, Edmunds, Timothy in Cottey, Andrew, (2003): *Soldiers and societies in postcommunist Europe: legitimacy and change*, New York: Palgrave Macmillan.
143. Fortuna, Angelo. 2013. *Dopisni intervju s predstavnikom sindikata GFMC*, Belgija. Februar – maj 2013.
144. Franca, Valentina. 2008. *Vloga in položaj managementa pri delavskem soupravljanju v gospodarskih družbah*. Doktorska disertacija. Fakulteta za Management, Koper.
145. Fresker Lars. 2006. *Military Unions and Associations: arguments pro and contra, Roundtable on Military Unions and Associations*.
146. Furlan, Branimir. 2012. *Civilni nadzor in delovanje vojske*. FDV Ljubljana, Doktorska disertacija.

147. Gannon, Michael P. 1992. *The Advent of Representative Associations in the Irish Defence Forces*. Fort Leavenworth, Kansas.
148. Garb, Maja. 2002. *Demobilizacija in reintegracija vojaškega osebja v razmerah sodobne družbene tranzicije: doktorska disertacija*, Ljubljana: FDV.
149. Garb, Maja. 2009. *Divergentno in konvergentno v odnosu med vojsko in družbo*. Teorija in praksa let. 46, 1–2/2009, str. 105-125.
150. Garb, Maja in Jelušič, Ljubica. 2006. *Military Unionism in Slovenia: A way ahead for soldiers' interests?* v Bartle, Richard in Lindy Heinecken, 2006, *Military Unionism in the Post- Cold War Era, A future reality?* London and New York: Routledge.
151. Gareis, Sven Bernhard in Klein, Paul. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
152. Gernigon Bernard, Odero Alberto in Guido Horacio. 2000. *Ilo Principles Concerning The Right To Strike*, ILO Geneva.
153. GFCM. 2007. *Statut sindikata GFCM*. Belgija, <http://www.acmp-cgpm.be/a-propos-de-lacmp-cgpm/statuut-acmp-fr-fr/>. Zajeto 11.5.2013
154. GFMC, Sindikat GFMC, Belgija, <http://www.acmp-cgpm.be/home-en/>. Zajeto 11.5.2013.
155. Ghéballi, Victor Yves. 2005. *The Osce Code Of Conduct On Politico-Military Aspects Of Security: Anatomy And Implementation*. Boston: Nijhoff.
156. Goldthorpe, John H., Lockwood, David, Bechhofer, Frank in Platt, Jennifer. 1969. *The Affluent Worker in the Class Structure*. Cambridge University Press, Cambridge.
157. Gomberg, William. 1977. *History and Traditions of Trade Unionism*. V Krendel, S. Ezra in Bernard Samoff; urednika. 1977. *Unionizing the Armed Forces*, University of Pennsylvania Press.
158. Gostiša, Mato. 2001. »Sindikalni ekskluzivizem« Pravna praksa, št. 39-40, str.16, GV Revije.
159. Gostiša, Mato. 1999. *Kratek pregled glavnih značilnosti industrijskih razmerij v Evropi, Delavska participacija 1999*.
160. Gostiša, Mato. 2004. *Delavska predstavništva v sistemu industrijske demokracije v Sloveniji: doktorska disertacija*, FDV, Ljubljana.
161. Grech, Louis. 2012. *Malta: Industrial relations profile*. Centre for Labour Studies
162. Grizold, Anton. 2002. *Nova evropska varnostna arhitektura*. V Malešič, Marjan (ur.). 2002. *Nacionalna in mednarodna varnost*. Ljubljana: FDV.

163. Grizold, Anton. 2005. *Slovenija v spremenjenem varnostnem okolju*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
164. Groenendaal, Roelf. 2013. *Dopisni intervju s predstavnikom ODB*, Nizozemska. Marec – julij 2013.
165. *Haška konvencija o mirnem reševanju mednarodnih sporov, Convention for the Pacific Settlement of International Disputes*. 1907. Haag.
166. Hafner Fink, Danica. 1994. *Sindikati v procesu oblikovanja politik*. Družboslovne razprave, Vol. X - 1994, številka 17-1, st.: 30-47.
167. Haltiner W. Karl. 2006. *The Decline of the European Mass Armies*, v Caforio *Handbook of the Sociology of the military*. 2006. New York, USA. Springer.
168. Harries-Jenkins, Gwyn. 1990. *The Concept of Military professionalism*, Defense Analysis, Vol. 6, No. 2.
169. Harries-Jenkins, Gwyn. 1995. *Group Representation in European Armed Forces*, University of Hull.
170. Harries – Jenkins, Gwyn. 1977. *Trade Unions in armed Forces*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
171. Haltiner, W. Karl in Paul Klein, urednika. 2002. *Europas Armeen im Umbruch*, Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
172. Herd, Graeme. 2003. *Civili Military Relations in the Baltic States*. V Callagan Jean in Kernic Franz urednika. 2003. *Armed Forces And National Security*, LIT Verlag Münster.
173. Heery, Edmund, Kelly, John in Waddington, Jeremy. 2003. *Union Revitalization in Britain*. European Journal of Industrial Relations, 9(1), 79-97.
174. Heinemann, Winfried. 2006. *Militär und Tradition*. V Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul, urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag
175. Henckaerts, Jean-Marie, Louise Doswald-Beck. 2005. *Customary International Humanitarian Law Volume II: Practice*, Cambridge University Press.
176. HKKF. 2010. *Statut sindikata HKKF (Vedtægter HKKF)*. Danska <http://www.hkkf.dk/Files/Filer/Vedtaegter/Vedt%C3%A6gter%20for%20HKKF.PDF>
Zajeto 13.6.2013
177. HKKF, Sindikat HKKF, Danska, Dostopno na:
<http://www.hkkf.dk/Forside.aspx?areaid=1>. Zajeto 15.8.2013.
178. Hobbes, Thomas. 1651. *Leviathan*.
<https://scholarsbank.uoregon.edu/xmlui/bitstream/handle/1794/748/leviathan.pdf>. Zajeto 14.5.2013.

179. Hovedorganisationen. *Statut Sindikata Hovedorganisationen af Officerer i Danmark – HOD*, Danska, Dostopno na: http://www.hod.dk/multimedia/Vedt_gter_2010_pdf.pdf. Zajeto 15.8.2013.
180. Hovedorganisationen *Dolgoročni delovni načrt Perspektivplan HOD 2013*, Danska Dostopno na: http://www.hod.dk/multimedia/Perspektivplan_OKT_2011_pdf.pdf. Zajeto 15.8.2013.
181. Hyman, Richard E. 2001. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications.
182. Hyman, Richard. 1999. *An emerging agenda for trade unions?* International Institute for Labour Studies Geneva.
183. Huntington, P. Samuel. 1957. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. Cambridge: Harvard University Press.
184. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*, Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.
185. Inglehart, Ronald in Baker, Wayne E. 2003. *Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values*. V Dahl, Robert, Shapiro Ian in Cheibub Jose' Antonio uredniki. 2003. *The Democracy Sourcebook*. London: The MIT Press Cambridge, Massachusetts, 168-180.
186. Irska. 1990. *Defence (amendment) act. An act to provide for the establishment of associations to represent members of the defence forces for certain purposes and for connected matters*. Government of Ireland. Dostopno na: [http://www.icrc.org/ihl-nat.nsf/0/3a5318ea913e6f78c1256bc6004ef848/\\$FILE/Defence%20\(Amendment\)%20Act,%201990.pdf](http://www.icrc.org/ihl-nat.nsf/0/3a5318ea913e6f78c1256bc6004ef848/$FILE/Defence%20(Amendment)%20Act,%201990.pdf) . Zajeto 12.11.2013.
187. Ishay Micheline. 2004. *The History of Human Rights: From Ancient Times to the Globalization Era*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
188. Jacob, Emmanuel. 2013. *Dopisni intervju s predsednikom EUROMIL*. Oktober – december 2013.
189. Janesick, Valerie. 1994. *The Dance of Qualitative Research Design: Metaphor, Methodolatry, and Meaning*. V Denzin, Norman K. in Lincoln, Yvonna S.1994. *Handbook of qualitative research, Thousand Oaks*, London, New Delhi: Sage publications.
190. Janowitz, Morris. 1964. *The Professional Soldier*. New York: The Free Press of Glencoe: Collier- Macmillian Limited.

191. Janowitz, Morris. 1977. *From Institutional to Occupational: The Need for Conceptual Continuity*. *Armed Forces & Society* 4: 51-54.
192. Jelušič, Ljubica. 1992. *Civilno-vojaška razmerja v pluralistični družbi, Nastajanje slovenske državnost*. *Politološki dnevi Ankaran 1992*. Ljubljana, Slovensko politološko društvo, Str. 327-343.
193. Jelušič, Ljubica. 2006. *Conversion of the Military, Resource-Reuse Perspective after the End of the Cold War*. V Caforio, Giuseppe. 2006 *Handbook of the Sociology of the Military*, Springer USA.
194. Jelušič, Ljubica, Garb, Maja in Trifunović, Jelena. 2004. *Mirovne operacije kot oblika globalne mirovne preventive pred širjenjem groženj*. V Brglez, Milan in Zajc, Drago, urednika. 2004. *Globalizacija in vloga malih držav: Slovenija v procesih globalizacije*. Ljubljana: Založba FDV.
195. Jelušič, Ljubica. 1997. *Legitimnost sodobnega vojaštva*. Ljubljana: Založba FDV.
196. Jørgensen, Carsten. 2012. *Denmark: Industrial relations profile*, Employment Relations Research Centre.
197. Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1999. *Lastništvo zaposlenih in ekonomska demokracija*. Ljubljana: FDV.
198. Karabelias Gerassimos. 1998. *Civil-Military Relations: A Comparative Analysis Of The Role Of The Military In The Political Transformation Of Post-War Turkey And Greece: 1980-1995*. Final Report submitted to North Atlantic Treaty Organization (NATO) in June 1998.
199. Karnite, Raita. 2013. *Latvia: Industrial relations profile*, EPC Ltd.
200. Karnite, Rita. 2010. *Trade Unions in Latvia*. Manuscript for publication in ETUI.
201. Kaufman, Bruce E. 2008. *Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern and Versions In-between*. *British Journal of Industrial Relations*, 46(2), 314–339.
202. Kaufman, Bruce E. 2004. *The global evolution of industrial relations*. Geneva: International Labour Organization, Geneva.
203. Kernic, Franz, Klein, Paul in Haltiner, Karl W. 2005. *The European armed forces in transition*. New York: Peter Lang.
204. Kennan, John. 1980. *Pareto optimality and the economics of strike duration*. *Journal of Labor Research* 1, 77-94. Springer, New York, USA.
205. Kirov, Vassil in Turlan Frédéric. 2013. *Luxembourg: Industrial relations profile*, IR Share.

206. Klein, Paul. 2006. *Soldat und Ziviler Beruf*. V Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
207. Klein, Paul in Kuhlmann, Jürgen. 2000. *Coping with the Peace Dividend: Germany and its Armed Forces in Transition*. Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
208. Končar, Polonca. 1992. *Sindikalna svoboda in pravica do stavke v Ustava RS in njuna zakonska ureditev*, Podjetje in delo št. 7/1992, Ljubljana.
209. Kopač, Erik. 2005. *Teorija trga vojaške delovne sile*. V Bebler, Anton, urednik. 2005. *Sodobno vojaštvo in družba*. Ljubljana: Založba FDV.
210. Košmrlj, Andrej. 2008. *Intervju s predsednikom SPMO*. Januar 2008.
211. Kotnik-Dvojmoč, Igor. 2002. *Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
212. Kraemer, Birgit. 2009. *Germany: Industrial relations profile*. Institute of Economic and Social Research (WSI).
213. Kraljevina Danska. 1953. *The Constitutional Act of Denmark*. http://www.stm.dk/_p_10992.html. Zajeto 15.1.2013
214. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trgi dela in politika*, Znanstvena Ljubljana: FDV,
215. Krendel, S. Ezra in Bernard Samoff; urednika. 1977. *Unionizing the Armed Forces*, University of Pennsylvania Press.
216. Krendel S. Ezra. 1977. *European Military Unions*. V Krendel S. Ezra, Samoff L. Bernard. 1977. *Unionizing the Armed Forces, 135-156*. University of Pennsylvania Press
217. Kresal, Katarina. 2005. *Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja*. Dostopno na: http://www.delavska_participacija.com/clanki/ID060114.doc Zajeto 14.1.2008.
218. Krén, Ildikó in Rindt, Zsuzsa. 2012. *Hungary: Industrial relations profile*, Solution4.org.
219. Ku, Charlotte in Jacobson, Harold K. 2003. *Democratic Accountability and the Use of Force in International Law*, Cambridge.
220. Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
221. Kuhlmann, Jürgen. 1991. *The Military Officer - Profession or Job?: Some Considerations and Empirical Findings*, SOWI-Forum International, Vol. 12. München

222. Kümmel, Gerhard. 2001. *Civil-Military Relations in Germany: Past, Present and Future*. Strausberg.
223. Kümmel, Gerhard. 2004. *Militärische Aufträge und die Legitimationen der Streitkräfte*. v Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
224. Kyloh, Robert. 1995. *Tripartism on Trial: Tripartite Consultations and Negotiations in Central and Eastern Europe*. International Labour Office. Geneva.
225. Lari, Isotalo. 2013. *Dopisni intervju s predstavnikom sindikata podčastnikov finske vojske*. Marec 2013.
226. Latawski, Paul. 2001. *Professionalisation of the Polish Armed Forces* v Forster, Anthony, Edmunds, Timothy inCottey, Andrew. 2001. *Transforming Postcommunist Militaries: Professionalisation of Armed Forces in Central and Eastern Europe*.
227. Leigh, Ian. 2006. *Roundtable on Military Unions and Associations Bucharest, 30-31 October 2006 Summary Report*. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. 2006.
228. Larsen Kjølby, Rune. 2013. *Dopisni intervju s predstavnikom sindikata CS danske vojske*. Marec – april 2013.
229. Lipset, Seymour Martin; Trow, Martin in Coleman James S. 1956. *Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographical Union*. New York: Free Press.
230. Locke, John. 1689. *Two Treatises of Government*. Dostopno na: <http://www.johnlocke.net/john-locke-works/two-treatises-of-government-book-i/>. Zajeto 15.11.2013
231. Lockwood, Robert S. 1977. *Military Unions: Regulation of Bargaining and Strikes*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
232. Luminita, Chivu. 2012. *Romania: Industrial relations profile*. Institute of National Economy, Romanian Academy.
233. Malteško združenje vojakov *Dipendenti u Suldati*, Dostopno na: <http://www.freewebs.com/ghaqda-dipendenti-suldati/>. Zajeto 1.9.2013.
234. Manigart, Philippe, Resteigne Delphine, Sabbe Reinhold. 2006. *Military Unionism in Belgium*. V Bartle, Richard in Heinecken, Lindy, urednika. 2006. *Military Unionism in the Post-Cold War Era: A future reality?* London, New York: Routledge Publisher.
235. Marshal, Thomas H. 1950. *Citizenship and Social Class and Other Essays*, Cambridge: Universiti Of Cambridge Press.
236. Margus, Kolga. 2003. *The Armed Forces and Society in Estonia*, Estonian Ministry of Defence.

237. Martin, Louis Michael. 2006. *The French Military and Union Rights: at the margin of full citizenship?*. V Bartle, Richard in Heineken, Lindy, urednika. 2006. *Military Unionism in the Post-Cold War Era: A future reality?* London, New York: Routledge Publisher.
238. Matos, Luís Salgado de. 2004. *Cheiro a Pólvora – da Queda do Muro de Berlim ao 11 de Setembro (1990-2001)*. V Nuno Severiano Teixeira in Manuel Themudo Barata urednika. 2004. *Nova História Militar de Portugal*. Lisboa, Círculo de Leitores, str. 232-261.
239. McCartney, Helen. 2010. *The military covenant and the civil–military contract in Britain*, *International Affairs* 86: 2 (2010) 411–428, Blackwell Publishing Ltd/The Royal Institute of International Affairs.
240. Mednarodna organizacija dela. 1948. *Konvencija št. 87 o sindikalni svobodi in varstvu sindikalnih pravic*.
241. Mednarodna organizacija dela. 1949. *Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja*.
242. Mednarodna organizacija dela. 1971. *Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike v podjetju*.
243. Mednarodna organizacija dela. 1981. *Konvencije št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja*.
244. Mednarodna organizacija dela. 1952. *Resolucija o neodvisnosti sindikalnega gibanja*.
245. Miller, Vaughne. 2000. *Human Rights In The Eu: The Charter Of Fundamental Rights*, Research Paper 00/32.
246. Ministry of Defence Finland. 2007. *Act on the Defence Forces, 2007/551*.
247. Ministry of Employment and the Economy. 2012. *Finnish Labour Legislation and Industrial Relations*. http://www.tem.fi/files/31813/Finnish_Labour_Legislation.pdf
Zajeto 22.6.2013.
248. Ministrstvo za notranje zadeve RS. 2013. *Dohodkovna lestvica primerljivih poklicev*. MNZ. Dostopno na:
http://www.mnz.gov.si/fileadmin/mnz.gov.si/pageuploads/SOJ/2013/130718_preglednica_povprecna_placa_policist_vojak_carinik.pdf, zajeto. Zajeto 17.6.2013.
249. Milov Ivan. 2013. *Izjava za javnost*. Blitz, 11.4.2013, Dostopno na <http://www.blitz.bg/news/article/193359>. Zajeto 23.7.2013.
250. Milov, Ivan. 2012. *Intervju*. Predsednik sindikata Legia Rakovski, Dostopno na: <http://reporterbg.com/index.php?id=50609>. Zajeto 15.1.2013.

251. Ministry of Defence of the Federal Republic of Germany. 1992. *Humanitarian Law in Armed Conflicts*.
252. Miniotaite, Grazina. 2007. *The Normative Construction of the Military in Lithuania. Lithuanian Case*. Peace Research Institute Frankfurt.
253. Mitar, Miran. 2005. *Teoretska in metodološka primerjava izbranih pristopov za ocenjevanje varnosti sodobne družbe*. Doktorska disertacija. FDV, Ljubljana.
254. Moskos, Charles, Butler Sibley, John. 1996. *All That We Can Be: Black Leadership And Racial Integration The Army Way*. New York: Basic Books.
255. Moelker, Rene, 2006, *Military Unionism in the Netherlands: Pluralism, participation and pacification*. V Bartle, Richard in Lindy Heineken, 2006, *Military Unionism in the Post- Cold War Era, A future reality?* Routledge, London and New York.
256. Moskos, Charles C., Williams, Allen J. in Segal, David R., uredniki. 2000. *The Postmodern Military: armed forces after the Cold War*. New York: Oxford University Press.
257. Moskos, Charles C.. 1977. *The All-Volunteer Military: Calling, Profession, or Occupation*. University of Virginia Press.
258. Moskos, Charles C. in Wood, Frank R., urednika. 1988. *The military more than just a job?* Virginia: Virginia Pergamon.
259. Moskos, Charles C. 1986. *Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update*, Armed Forces and Society, Vol. 12, No. 3, Spring.
260. Müller-Jentsch, Walther, 2007, *Industrial Democracy: Historical Development and Current Challenges*. V Management revue, 19(4): 260-273, Rainer Hampp Verlag.
261. Nemško Upravno sodišče, Bundesverwaltungsgerichts. 2005. *Die Ausübung des Grundrechts der Freiheit des Gewissens nach Art. 4 Abs. 1 GG kann zur Unverbindlichkeit eines Befehls führen* (Az: 2 WD 12.04). Dostopno na: http://www.deutsches-wehrrecht.de/WR-Urteile_Text_01.html. Zajeto 10.10. 2012.
262. NATO. 2011. *How Can Gender Make A Difference To Security In Operations*. NATO Committee on Gender Perspectives. Dostopno na: http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_topics/20120308_1869-11_Gender_Brochure.pdf. Zajeto 27.2.2013
263. Nemško Upravno sodišče, Bundesverwaltungsgerichts. 2008. *Odločba 2008/01/21 – 16.07 P 6*. Dostopno na <https://www.jurion.de/de/document/show/0:3332826/>. Zajeto 6.2.2013

264. Nestić, Danijel. 2012. *Croatia: Industrial relations profile*, Institute of Economics, Zagreb.
265. Naumann, Reinhard. 2013. *Portugal: Industrial relations profile*. DINÂMIA
266. Neodvisno združenje upokojencev grške vojske (Grčija), Ανεξάρτητης Ένωσης Αποστράτων Ενόπλων Δυνάμεων ΑΝ.Ε.Α.Ε.Δ. 2007. *Predstavitev*. Dostopno na: www.aneaed.eu. Zajeto 11.8.2013.
267. Nolte, Georg, urednik. 2003. *European Military Law Systems*. Berlin: De Gruyter Recht.
268. Novak, Gvido. 2011. *Intervju s predsednikom SVS*. December 2011.
269. Novak, Mitja, Kyovsky, Rudi in Jurančič, Ilja. 1992, *Sindikalno pravo*. Ljubljana, Časopisni zavod Uradni list Republike Slovenije.
270. Odero Alberto in Guido Horacio. 1995. *Ilo Law On Freedom Of Association Standards and Procedures*, International Labour Office Geneva.
271. Olivetta, Eraldo. 2006. *The Italian Armed Forces: Towards a new need for representation*. V Bartle, Richard in Heineken, Lindy, urednika. 2006. *Military Unionism in the Post-Cold War Era: A future reality?* London, New York: Routledge Publisher.
272. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. 1994. *Code Of Conduct On Politico-Military Aspects Of Security*. Dostopno na: <http://www.osce.org/fsc/41355>. Zajeto 22.7.2013.
273. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. 2008. *Handbook on Human Rights of Armed Forces Personnel and Fundamental Freedoms of Armed Forces Personnel*. Published by the OSCE Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR).
274. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. 2006. *Roundtable on Military Unions and Associations Bucharest, 30-31 October 2006 Summary Report*.
275. Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi. 1990. *Document Of The Copenhagen Meeting Of The Conference On The Human Dimension Of The CSCE*. <http://www.osce.org/odihr/elections/14304>. Zajeto 12.3.2013.
276. Organizacija Združenih Narodov. 1950. *General Comment no. 29 States of Emergency* (article 4). Dostopno na: [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/71eba4be3974b4f7c1256ae200517361/\\$FILE/G0144470.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/898586b1dc7b4043c1256a450044f331/71eba4be3974b4f7c1256ae200517361/$FILE/G0144470.pdf). Zajeto 22.1.2011.
277. Organizacija Združenih Narodov. 1985. *Siracusa Principles on the Limitation and Derogation of Provisions in the International Covenant on Civil and Political Rights*,

- U.N. Doc. E/CN.4/1985/4, Annex 1985, Dostopno na:
<http://www.refworld.org/docid/4672bc122.html>. Zajeto 27.2.2011.
278. Organizacija Združenih Narodov. Economic and Social Council. 2006. *Civil And Political Rights, Including The Question Of Conscientious Objection To Military Service*. UN E/CN.4/2006/51. Dostopno na:
<http://www.quino.org/geneva/pdf/humanrights/CHR62COStatement.pdf>. Zajeto 22.4.2013.
279. Organizacija Združenih Narodov. 1966. *Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Generalna skupščina Združenih narodov, (resolucija št. 2200 A).
280. Organizacija Združenih Narodov, UNDP. 1994. *New Dimensions of Human Security, Human Development Report 1994*, Oxford/ New York: Oxford University Press.
281. Organizacija Združenih Narodov. 2005. *In Larger Freedom: Towards Development, Security and Human Rights for All*. Report of the Secretary-General, New York 21 March 2005 UN Doc. A/59/2005.
282. Organizacija Združenih Narodov, UNDP. 1994. *New Dimensions of Human Security, Human Development Report 1994*, Oxford/ New York: Oxford University Press.
283. Organizacija združenih narodov. 1990. *Model Status of Forces Agreement for Peace-keeping Operations*, UN Doc. A/45/594.
284. Organizacija združenih narodov. 2013. *Bericht Über die menschliche entwicklung 2013*. UNO Verlag, Bielefeld.
285. Organizacija združenih narodov. 1989. *Konvencija o otrokovih pravicah*. Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe št. 15/90.
286. Osila, Liina in Nurmela, Kirsti. 2012. *Estonia: Industrial relations profile*, Praxis Center for Policy Studies.
287. Osuna, Olivas in Javier, José. 2012. *Civilian Control of the Military in Portugal and Spain: a Policy Instruments Approach*, The London School of Economics and Political Science.
288. Quaker Council for European Affairs. 2005. *The Right To Conscientious Objection In Europe: A Review Of The Current Situation*. Dostopno na:
<http://www.refworld.org/pdfid/42b141794.pdf>. Zajeto 27.3.2012.
289. Pedersini, Roberto. 2013. *Italy: Industrial relations profile*. Università degli Studi di Milano.
290. Perin, Emmanuelle.. 2012. *Belgium Industrial relations profile Institute for Labour Studies (IST)*. Université Catholique de Louvain.

291. Permanent Defence Force Other Ranks Representative Association. 2007. *Predstavitev*. Irška. Dostopno na: <http://www.pdforra.ie/>. Zajeto 10.9.2013.
292. Perselay, Gerald. 1977. *The Realities of Military Unions*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
293. Pertti, Jokivuori. 2012. *Finland: Industrial relations profile*. University of Jyväskylä
294. Perry, Michael. 1998. *The Idea of Human Rights: Four Inquiries*. Oxford: Oxford University Press.
295. Peterson, Ulrich Marybeth. 2006. *Militärische Multinationalität und die Streitkräften reformen in Mitteleuropa*. V Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul, urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
296. Phelan, Craig. 2007. *Trade union revitalisation: trends and prospects in 34 countries*, Bern: International Academic Publisher.
297. Pojer, Petr. 2012. *Czech Republic: Industrial relations profile*. Research Institute for Labour and Social Affairs.
298. Polakiewicz, Jörg. 2013. *EU law and the ECHR: Will EU accession to the European Convention on Human Rights square the circle?* Fundamental Rights In Europe: A Matter For Two Courts Oxford Brookes University.
299. Popper, Karl R., prevod Darja Kroflič. 1998. *Logika znanstvenega odkritja*. Ljubljana: Studia Humanitatis.
300. Portugalska republika. 2013. *ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA Lei n.º 68/2013*. Diário da República, 1.ª série — N.º 166 — 29 de agosto de 2013.
301. Programske usmeritve združenja, Zväz Vojakov Slovenskej Republiky (Republika Slovaška). 2007. Dostopno na: <http://www.zvazvojakov.sk/ustrednarada/stanovy-zvazu/#Program>. Zajeto 13.5.2013.
302. Poslovnik združenja Zväz Vojakov Slovenskej Republiky (Republika Slovaška). 2007. Dostopno na: <http://www.zvazvojakov.sk/ustrednarada/stanovy-zvazu/#PORIADOK> Zajeto 15.5.2013.
303. Prašnikar, Janez in Domadenik, Polona. 2005. *Mikroekonomija*. Ljubljana: GV založba.
304. *Pravilnik o zastopanju vojaškega osebja*. 2007. Italija, Dostopno na: http://www.forzearmate.org/sideweb/2007/approfondimenti/riforma-della-rappresentanza-militare-2007_071006.php. Zajeto 17.7.2013.
305. Pruefert, Andreas. 2003. *The Military and Democracy*. V Callagan Jean in Kernic Franz urednika. 2003. *Armed Forces And National Security*, LIT Verlag Münster. 353-360

306. Provost, Rene. 2005. *International Human Rights and Humanitarian Law*. Cambridge University Press.
307. *Public Service Stability Agreement*. Irska. *Appendix 2: Defence Sector Collective Agreement*, Dostopno na: <http://per.gov.ie/wp-content/uploads/Haddington-Road-Agreement.pdf>. Zajeto 12.8.2013.
308. Ragin, Charles, C. 2007. *Družboslovno raziskovanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
309. Reif, Linda C. 2004. *The Ombudsman, Good Governance and the International Human Rights System*. Leiden: Martinus Nijhoff Publisher.
310. Representative Association of Commissioned Officers (RACO), Irska. 2007. *Predstavitev*. Dostopno na: <http://raco.ie/>. Zajeto 12.9.2013.
311. Republika Estonija. 1996. *Constitution of the Republic of Estonia*. <http://www.partylaw.leidenuniv.nl/party-law/4c8b89f5-0ed4-43aa-a2e6-194a7287acdc.pdf>. Zajeto 11.2.2013.
312. Rigby, Mike, Smith, Roger in Lawlor, Teresa. 1999. *European Trade Unions: Change and response*. London, New York: Routledge.
313. *Rimski statut mednarodnega kazenskega sodišča*, Uradni list RS, št. 101/2001.
314. Rook, Sarah, Rodenhuis, George, Kortooms, Wouter in Blanke, Annika. 2009. *The Right to Strike: The Netherlands*. V Stewart, Arabella in Bell, Mark. 2009. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states*. The Institute of Employment Rights.
315. Rowe, Peter. 2006. *The Impact of Human Rights Law on Armed Forces*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
316. Roth, Kenneth. 2004. *Defending Economic, Social and Cultural Rights: Practical Issues Faced by an International Human Rights Organization*. *Human Rights Quarterly* 26:1, pp. 63-73.
317. Rothstein, Andrew. 1980. *The Soldiers Strikes of 1919*. Hong Kong. The Macmillan Press LTD.
318. Rousseau, Jean-Jacques. 1762. *Du contrat social ou Principes du droit politique*. Archives de la Société Jean-Jacques Rousseau, Genève. http://www.ucc.ie/social_policy/Literature_collection/Rousseau_contrat_fr.pdf. Zajeto 1.11.2013
319. Rutherford, Sarah, Schneider, Robin in Walmsley, Alexis. 2006. *Quantitative & Qualitative Research Into Sexual Harassment In The Armed Forces*, Ministry of Defence.

Dostopno na: http://www.beforeyousignup.info/S-R_Report_full_version.pdf. Zajeto 1.3.2013

320. Rus, Veljko. 1991. *Pogled v preteklost in prihodnost soupravljanja*. Podjetje in delo – revija za gospodarsko delovno in socialno pravo. Ljubljana, Gospodarski vestnik.
321. Rus, Veljko. 1984. *Delitev dela*. Družboslovne razprave, št.1 1984 5-26.
322. *Rules Of Engagement*. Handbook, San Remo 2009.
323. Sabrosky, A. Ned, urednik. 1977. *Blue-Collar Soldiers?: Unionization and the U.S. Military*. Boulder: Westview Press.
324. Salamon, Michael. 1998. *Industrial Relations: Theory and Practice*. Tretja izdaja. Trowbridge: Redwood Books.
325. Sarkesian, Sam C., Williams, Allen John in Bryant, Fred B. 1995. *Soldiers, Society, and National Security*. London: Lynne Rienner Publishers.
326. Sârts, Jânis. 2003. *Force Modernization and Restructuring in Latvia*, seminar 2003 Riga: Defence Reform In The Baltic States: 12 Years Of Experience.
327. Scholte, Jan Aart. 2005. *Globalization: a critical introduction*, 2nd edition. Basingstoke, New York : Palgrave Macmillan.
328. Schulten, Thorsten. 2005. *Changes in national collective bargaining systems since 1990*, EIRO Eurofound.
329. Schlueter, A. David. 2004. *Military Criminal Justice: Practice and Procedure* Charlottesville, VA: LexisNexis
330. Strachan, Hew in Herberg-Rothe, Andreas, urednika. 2007. *Clausewitz in the 21st Century*, Oxford University Press.
331. Sečnik, Jože. 2004. *Vloga sindikata v državni upravi*. Magistrsko delo, Ljubljana: FDV.
332. Segal, David R in Kramer Robert C. 1977. *Attitudes Toward Unions in the Ground Combat Forces*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
333. Segal, David R. 1977. »Worker Democracy« in *Military Organisation*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
334. Segal Wechsler, Mandy. 2003. *Sexuality and the Military*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
335. Serrano Melisa, Xhafa Edlira in Fichter Michael uredniki, 2011, *Trade Unions and the Global crisis, Labour's Visions, Strategies And Responses*, ILO, Geneva.

336. Shields Patricia M. 1993. *A New Paradigm for Military Policy: Socioeconomics*. *Armed Forces & Society* 19 (1993): 511-531.
337. Siegel, Gerhard. 2013. *Dopisni intervju s predstavnikom Bundesheergewerkschaft*, Avstija. Januar –junij 3013.
338. Sindikat civilnih uslužbencev v češki vojski. *Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády*. 2007. *Predstavitev*. Dostopno na <http://cmosa.cmkos.cz/index.php>. Zajeto 13.7.2013.
339. Slomp, Hans. 1990. *Labor Relations in Europe: A History of Issues and Developments*. New York, Greenwood Press.
340. Sorel, Georges. 1918. *Matériaux d'une théorie du prolétariat*. <https://www.yumpu.com/fr/document/view/16524697/materiaux-dune-theorie-du-proletariat>. Zajeto 13.7.2013.
341. Statut sindikata za podčastnike *Aliupseeriliitto (Finska)* Dostopno na: <https://www.aliupseeriliitto.fi/jasenille/saannot>. Zajeto 14.7.2013
342. Sindikat podčastnikov finske vojske Aliupseeriliitto ry. 2007. *Predstavitev*. Dostopno na: <https://www.aliupseeriliitto.fi/>. Zajeto 14.7.2013.
343. Sindikat častnikov finske vojske *Upseeriliitto (Finska)*. 2012. *Predstavitev*. Dostopno na: <http://www.upseeriliitto.fi/>. Zajeto 14.7.2013.
344. Sindikalna centrala PARDIA (Finska) Dostopno na: https://www.pardia.fi/in_english/. Zajeto 14.7.2013.
345. Sindikat HOSZ. 2007. *Statut: A Honvédszakszervezet Alapszabálya, 2007* Dostopno na: <http://www.hsz.hu/rovatok/szolgaltatasok/fooldal/>. Zajeto 1.9.2011.
346. Sindikat Honvédszakszervezet (HOSZ). 2007. *Predstavitev*. Madžarska, Dostopno na: <http://www.hsz.hu/>. Zajeto 1.9.2012.
347. Sindikat Onafhankelijke Defensiebond ODB (Nizozemska). 2007. *Predstavitev*. Dostopno na: <http://www.defensiebond.nl/>. Zajeto 12.5.2013.
348. Sindikat vojaške policije v nizozemski vojski (Marechausseevereniging - MARVER) <http://www.marechausseevereniging.nl/nieuw>. Zajeto 12.5.2013.
349. Sindikat inženirjev in tehnikov v finski vojski Maanpuolustusken teknisten toimihenkilöiden liitto MTTL (Finska) Dostopno na: <http://www.mttl.fi/index.shtml>. Zajeto 14.7.2013.
350. Sindikat Officersförbundet, The Swedish Military Officers' Association, Švedska, Dostopno na: <http://www.officersforbundet.se/portal/pls/portal/docs/1/222006.PDF>, Zajeto 16.8.2013.

351. Smith, Alasdair. 2013. *Armed Forces' Pay Review Body Forty-Second Report 2013*, Dostopno na: http://www.ome.uk.com/AFPRB_Reports.aspx. Zajeto 14.5.2013.
352. *Statut sindikata Försvarsförbundet*. 2011. Švedska, Dostopno na: http://www.forsvarsforbundet.se/pdf/material/Stadgar_webb2011.pdf. Zajeto 20.7.2013.
353. *Sindikat Försvarsförbundet*. 2011. Švedska, Dostopno na: <http://www.forsvarsforbundet.se/om/organisation.php>. Zajeto 20.7.2013.
354. Skledar, Štefan. 2012. *Slovenia: Industrial relations profile*. Urad za makroekonomske analize in razvoj.
355. Snoj, Jure. 2006. *Kolektivna pogajanja in plačna politika v Evropi*. Magistrsko delo, Ljubljana: FDV.
356. Soumeli, Eva. 2012. *Cyprus: Industrial relations profile*, INEK.
357. Søren Clausen, Wad. 2013. *Dopisni ntervju s predstavnikom HOD, Danska*. Maj –junij 2013.
358. Sørensen, Henning, 2006, *Danish military trade unions and their political role*, v Bartle, Richard in Lindy Heinecken, 2006, *Military Unionism in the Post- Cold War Era, A future reality?* Routledge, London and New York.
359. Sørensen, Henning. 2003. *The I/O Model: Institutions vs. Occupation*. V Callaghan, Jean M. in Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
360. Sparrough, Michael E. 1977. *Right Systems, Appeals Processes, and Grievance Arbitration for Nonuniformed Federal Employees*. V Krendel, S. Ezra in Bernard Samoff; urednika. 1977. *Unionizing the Armed Forces*, University of Pennsylvania Press.
361. Sporazum *Selbstverständnis des DBwV Einheits und Spitzenorganisation*, ZRN, Dostopno na: <https://www.dbwv.de/C12574E8003E04C8/vwContentByKey/W27KPHPV784DBWND> E. Zajeto 13.7.2013.
362. Stanescu, Adriana. 2000. *Romania – A delayed Modernization*. V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
363. Stanojević, Miroslav. 1992. *Akterji industrijskih odnosov in pokomunizem: kako sproducirati trg?* Družboslovne razprave, FDV.
364. Stanojević, Miroslav. 1994. *Neokorporativizem in sindikalni pluralizem*. Družboslovne razprave, št 17-18, FDV.

365. Stanojević, Miroslav. 2002. *Socialni dialog na mikro ravni*. Industrijska demokracija, št.11, Študijski center za industrijsko demokracijo, Kranj.
366. Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo: Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20.stoletja*, Ljubljana: ČZP Enotnost.
367. Stanojević, Miroslav. 2004. *Stanje in aktualni trendi razvoja sindikatov v svetu in pri nas*. Industrijska demokracija 8 (4) 23-29.
368. Stanojević, Miroslav. 2001. *Industrijski odnosi v Sloveniji*. Industrijska demokracija 5(8), 3-13.
369. Stanojević, Miroslav. 2009. *Vključevanje zaposlenih v odločanje*. V Svetlik Ivan in Zupan Nada, urednika. 2009. *Menedžment človeških virov*. Ljubljana. FDV.
370. Stanojević, Miroslav. 1997. *Tripartitni potencial slovenskih sindikatov v primerjalni perspektivi*. Teorija in praksa 34(2), 295-306.
371. Stanojević, Miroslav. 1996. *Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja*. Enotnost, Ljubljana.
372. Stanojević, Miroslav. 2001. *Uspešna nedozorelost*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
373. Stanojević, Miroslav. 2010. *The Europeanisation of Slovenian Corporatism (The Rise and Decline of Slovenian Corporatism: Local and European Factors)*. Dostopno na: <http://www.fafno.no/irec/papers/miroslavStanojevic.pdf>. Zajeto 22.11.2012.
374. Statut De Federatie van Nederlandse Officieren & Middelbaar en Hoger Burgerpersoneel bij defensie (FVNO|MHB) Dostopno na: <http://www.prodef.nl/pdf/StatutenFVNOMHBversiefebruari2010.pdf>. Zajeto 12.5.2013.
375. Strachan, Hew in Herberg-Rothe, Andreas, urednika. 2007. *Clausewitz in the 21st Century*, Oxford: Oxford University Press.
376. Statut združenja podčastnikov ciprske vojske (Ciper) *Σύνδεσμος Υπαξιωματικών Κυπριακού Στρατού*, <http://www.syks.org.cy/155>. Zajeto 15.5.2013.
377. Statut sindikata Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise, Luksemburg, Dostopno na: <http://www.spal.lu/statuts.html>. Zajeto 12.9.2013.
378. *Statut Sindikata delavcev v vojski in državnih službah Hrvaška*. (Sindikat djelatnika u vojsci i državnim službama) Dostopno na: <http://www.sindikat-vsn.hr/wp-content/uploads/Statut.pdf>. Zajeto 13.9.2013.
379. *Statut združenja častnikov ciprske vojske Σύνδεσμος Αξιωματικών του Κυπριακού Στρατού*. 2012. (Ciper) <http://www.syndesmosaxiomatikon.com/el/content/καταστατικό>. Zajeto 15.5.2013.

380. Statut sindikata Onafhankelijke Defensiebond ODB (Nizozemska) Dostopno na: <http://www.defensiebond.nl/statuten-odb/>. Zajeto 12.5.2013.
381. Statut sindikata AFMP (Nizozemska) Statuten van de AFMP/FNV, Dostopno na: <http://www.afmp.nl/nieuw/attachments/article/464/Statuten%20versie%2031.05.2013.pdf> Zajeto 12.5.2013.
382. Statut združenja Zväz Vojakov Slovenskej Republiky (Republika Slovaška) Dostopno na: http://www.zvazvojakov.sk/ustrednarada/stanovy-zvazu/#_top. Zajeto 15.5.2013.
383. Stewart, Arabella in Bell, Mark. 2009. *The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states*. The Institute of Employment Rights.
384. Stites, Tom. 1993. *Military Unions: A Signpost on the Path of Subjective Control and Occupationalization of the Armed Forces*. Washington: National Defense University Fort McNair.
385. Stauthamer, Koos. 2013. *Dopisni intervju s predstavnikom AFMP Nizozemska*. Junij – avgust 2013.
386. Svaz Vojáku z Povolání Armády České Republiky Češka republika. 2011. *Predstavitev*. Dostopno na: <http://www.vojak.cz/cz/svaz-vojaku/330/historie>. Zajeto 12.7.2013.
387. Svet Evrope. *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin*, Uradni list RS.7-41/1994 (RS 33/1994).
388. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, CZECH REPUBLIC, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*.
389. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, POLAND, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*.
390. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, Spain, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*.
391. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, Romania, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*.
392. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, Germany, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*.

393. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, Denmark, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
394. Svet Evrope. 2012.CDDH(2012)016, ITALY, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
395. Svet Evrope. 2012.CDDH(2012)016, LUXEMBOURG, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
396. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, Latvia, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
397. Svet Evrope, Parlamentarna skupščina sveta Evrope. 2005. *Predlog resolucije: Women in the armed forces.* Doc. 10609. Dostopno na:
<http://assembly.coe.int/ASP/Doc/XrefViewHTML.asp?FileID=11008&Language=EN>.
12.2.2013.
398. Svet Evrope. *Evropska konvencija o o preprečevanju mučenja in nečloveškega ali ponižujočega ravnanja ali kaznovanja*, Uradni list št. 1-1/1994 (RS 2/1994).
399. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012) 016, SLOVENIA, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces*
400. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012) 016, Cyprus, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
401. Svet Evrope. 2012.CDDH(2012)016, CROATIA, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
402. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, FINLAND, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
403. Svet Evrope. 2012. CDDH(2012)016, France, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*

404. Svet Evrope. 2012. *CDDH(2012)016, Greece, 2012, Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
405. Svet Evrope. 2012. *CDDH(2012)016, IRELAND, 2012, Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
406. Svet Evrope. 2012. *CDDH(2012)016, LITHVANIA, 2012, Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
407. Svet Evrope. *Recommendation R (87) 8, Regarding Conscientious Objection To Compulsory Military Service.*
408. Svet Evrope. 1988. *Resolution 903 (1988) On The Right To Association For Members Of The Professional Staff Of The Armed Forces.*
409. Svet Evrope. *Recommendation 1318 (1997), Human rights of conscripts.*
410. Svet Evrope. *Recommendation 1518 (2001), Exercise of the right of conscientious objection to military service in Council of Europe member states.*
411. Svet Evrope, *Priporočilo Parlamentarne Skupščine Sveta Evrope (Parliamentary Assembly, Recommendation 1572 (2002).*
412. Svet Evrope. *Recommendation 1714 (2005), Abolition of restrictions on the right to vote.*
413. Svet Evrope. *Recommendation 1742 (2006). Human rights of members of the armed forces.*
414. Svet Evrope. *Recommendation CM/Rec (2010) of the Committee of Ministers to member states on human rights of members of the armed forces.*
415. Svet Evrope. *Evropska socialna listina, Uradni list RS, št. 24/1999 (10.4.1999)- MP, št. 7/99.*
416. Svet Evrope. 2002. *Right to association for members of the professional staff of the armed forces, delovni osnutek Odbora za Družino zdravje in socialno varstvo, št.: 9532, september 2002, Dostopno na:*
<http://assembly.coe.int/ASP/Doc/XrefViewHTML.asp?FileID=9821&Language=en> zajeto Zajeto 17.12.2012.
417. Svet Evrope, *Right to association for members of the professional staff of the armed forces, delovni osnutek Odbora za človekove pravice, št.: 9518, julij 2002,*

<http://assembly.coe.int/ASP/Doc/XrefViewHTML.asp?FileID=9808&Language=en>.

Zajeto 14.12.2012.

418. Svet Evrope, CDDH(2012)016, AUSTRIA. 2012. *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
419. Svet Evrope, CDDH(2012)016, SLOVAKIA. 2012. *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
420. Svet Evrope, CDDH(2012)016, SWEDEN, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
421. Svet Evrope CDDH(2012)016, HUNGARY, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
422. Svet Evrope, CDDH(2012)016, BELGIQUE, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
423. Svet Evrope CDDH(2012)016, NETHERLANDS, 2012, *Questionnaire on the implementation of Committee of Ministers' Recommendation CM/Rec(2010)4 on human rights of members of the armed forces.*
424. Szabo, Janos. 2000. *Transforming the Defense Sector in a New Democracy: Civil Military Relations in Hungary – Facts and Tendencies.* V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and society in 21st century Europe: A Comparative analysis.* New Brunswick: Transaction Publishers.
425. Šapronas, Robertas. 2003. *Modern Force Structuring In Lithuania*, Ministry of National Defence, Lithuania v seminar 2003 Riga: *Defence Reform In The Baltic States: 12 Years Of Experience*
426. Štampar, Ljubo. 2008. *Vojaški sindikat v demokratični družbi.* Znanje za trajnostni razvoj, Zbornik povzetkov referatov. 27. Mednarodna konferenca organizacijskih znanosti. FOV.
427. Štampar, Ljubo. 2008. *Socialni dialog in vojaška organizacija: primer socialnega dialoga v SV.* Znanje za trajnostni razvoj, Zbornik povzetkov referatov. 27. Mednarodna konferenca organizacijskih znanosti. FOV.
428. Štukelj, Mileva. 2008. *Intervju s predsednico SVOZ.* Januar 2008.

429. Švedska konfederacija strokovnih delavcev (*Tjänstemännens Centralorganisation*, TCO, Kraljevina Švedska). TCO: <http://www.tco.se/Om-TCO/Detta-ar-TCO/This-is-TCO/The-TCO-Unions/>. Zajeto 13. 9. 2013.
430. Tarrow, Sidney G. 1998. *Power in movement: Social movements and contentious politics*. Cambridge University Press.
431. Tatalović, Siniša. 2006. *Nacionalna i međunarodna sigurnost*. Zagreb: Politička kultura.
432. Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications.
433. Taylor J. William, Arango J. Roger. 1977. *Military Effectiveness: The Basic Issue of Military Unionisation*. V Taylor J. William, Arango J. Roger in Lockwood S. Robert; uredniki. 1977. *Military Unions: U.S. Trends and Issues*. Beverly Hills: Sage Publications
434. Taylor J. William. 1977. *Issues in Military Unionization*. V Sabrosky, A. Ned, urednik. 1977. *Blue-Collar Soldiers?: Unionization and the U.S. Military*. Boulder: Westview Press.
435. *The Constitution of Finland*. 1999. (731/1999, amendments up to 1112 / 2011 included).
436. *The Constitution of the Kingdom of the Netherlands*. 2008. dostopno na: <http://www.government.nl/documents-and-publications/regulations/2012/10/18/the-constitution-of-the-kingdom-of-the-netherlands-2008.html>. Zajeto 22. 11. 2013.
437. *The Constitution of Sweden*. 1974. dostopno na: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/CONSTITUTION%20OF%20SWEDEN.pdf>, Zajeto 15. 11. 2013.
438. Teitler, Ger. 1976. *The Successful Case of Military Unionization in The Netherlands*, Armed Forces And Society, Vol. 2 No. 4, August 1976.
439. Tilstra, Liesbeth. 1994. *Grenzen aan het stakingsrecht proefschrift*. Deventer: Kluwer.
440. Tissandier, Hélène. 2013. *France: Industrial relations profile*, Université Paris Dauphine, IR Share.
441. Tomev, Lyuben, Daskalova Nadezhda in Mihaylova Tatiana. 2010. Bulgaria: *Industrial relations profile*. Institute for Social and Trade Union Research (ISTUR).
442. Trapans, Jan. 2003. *Armed Forces and Society in Latvia: A Decade of Development*. Geneva Centre for Democratic Control of Armed Forces.
443. Trappmann, Vera. 2011. *Die Gewerkschaften in Polen: Aktuelle Situation, Organisation, Studie, Herausforderungen*. Friedrich Ebert Stiftung.

444. Tresch Szvircsev, Tibor. 2007. *Multicultural Challenges for Armed Forces in Theatre*, Military Power Revue der Schweizer Armee Nr.2-2007, Beilage zur ASMZ 7/8/2007.
445. United States Department of Defense Directive number 1344.10. 2008. *Political Activities by Members of the Armed Forces*. Dostopno na: <http://www.dtic.mil/whs/directives/corres/pdf/134410p.pdf>. Zajeto 28.2.2011.
446. Utz, Arthur F. 1987. *Is the Right to Strike a Human Right?*, *Washington University Law Repository*, Q. 732, Washington University Law Review.
447. Valenzuela, J. Samuel. 2001. *Labor Movements and Political Systems: A Conceptual and Typological Analysis*, Kellogg Institute.
448. Van Ardenne van der Hoeven, Agnes, *Right to association for members of the professional staff of the armed forces*, Dokument 9518/2002 Committee on Legal Affairs and Human Rights, Council of Europe.
449. Van Het Kaar, Robbert. 2013. *The Netherlands: Industrial relations profile*. AIAS/HSI
450. Varwick, Johannes. 2004. *Militär als Instrument der Politik*. V Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.
451. Vasak, Karel. 1977. *Human Rights: A Thirty-Year Struggle: the Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights*. UNESCO Courier 30, Paris: UNESCO.
452. Vehovar, Urban. 1994. *Socialdemokracija, sindikati, korporativizem?* Družboslovne razprave 1994, št. 17-18, str 48-63. FDV, Ljubljana.
453. Verband der Beamten der Bundeswehr Dostopno na: <http://www.vbb.dbb.de/index.html>. Zajeto 19.7.2013.
454. Visser, Jelle. 2006. *Union membership statistics in 24 countries*. *Monthly Labor Review*, 129, 38.
455. Victor, Werner. 1975. *Le syndicalisme dans les forces armees Belges*, Universite Libre de Bruxelles.
456. Visser, Jelle. 1994. *The Strength of Union Movements in Advanced Capital Democracies: Social and Organizational Variations*. V Regini, Mario. Urednik. 1994. *The Future of Labour Movements* (pp. 17-52). London: Sage.
457. Viotti R. Paul in Kauppi, V. Mark. 2001. *International Relations and World Politics, Security, Economy, Identity*. Second edition. New Jersey: Prentice Hall.
458. Vlachova, Maria in Servas Stefan. 2000. *Civil Military Relations in Modern Society: The Czech Case*. V Kuhlmann, Jürgen in Callaghan, Jean urednika. 2000. *Military and*

- society in 21st century Europe: A Comparative analysis*. New Brunswick: Transaction Publishers.
459. Vojaško združenja AUMA. 2009. *Statut (Estatutos De La Asociación Unificada De Militares Españoles (Aume))*, Dostopno na: <http://www.aume.org/archivos/ESTATUTOS.pdf>. Zajeto 13.8.2013.
460. Vojaški profesionalni sindikat luksemburške vojske. 2009. *Predstavitev*. (Syndicat Professionnel de l'Armée Luxembourgeoise SPAL), Veliko Vojsvodstvo Luksemburg, Dostopno na: <http://www.spal.lu/home.html>. Zajeto 12.9.2013.
461. Vojaško združenje AUMA, (Asociación Unificada De Militares Españoles (Aume)) Dostopno na: <http://www.aume.org/>. Zajeto 13.8.2013.
462. Vodovnik, Zvone. 2006. *Accession countries and the international social dialogue Transition studies review*, Let. 13, št. 1, str. 66-70.
463. Vodovnik, Zvone. 2007. *Kolektivna delovna razmerja in vprašanje enakopravnosti zaposlenih v javnem sektorju*. Delav. delod. let. 7, št. Pos. izd., str. 185-201.
464. Vodovnik, Zvone. 2000. *Globalno združevanje kot izziv za industrijska razmerja (IR) ter upravljanje kadrovskih virov (HRM) v enaindvajsetem stoletju*, 12. Svetovni kongres International Industrial Relations Association (IIRA), 29.maj. 2. junij 2000 Tokyo.
465. Vodovnik, Zvone. 2001. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana, Visoka upravna šola.
466. Vodovnik, Zvone in Nunin, Roberta. 2007. *Characteristics of the Social Dialogue in the Public Sector of Neighbouring Countries as an Incentive to International Regulation (Italy and Slovenia)*. 2007. Manchester: 8th Congress of the IIRA.
467. Vogel, Sandra. 2013. *Germany: Industrial relations profile*. Cologne Institute for Economic Research.
468. VSOA, *Statut VSOA, statuten Van Het Vrij Syndicaat Voor Het Openbaar Ambt*, Belgija, <http://www.vsoa-defensie.be/pdf/statuten0811.pdf>. Zajeto 11.5.2013.
469. VSOA. *Sindikata VSOA*. Belgija, <http://www.vsoa-defensie.be/index.html>. Zajeto 11.5.2013.
470. Vukadinović, Radovan in Čehulić, Lidija. 2005. *Politika Europskih integracija*. Zagreb: Topical.
471. Walz, Dieter. 2006. *Die Besonderheiten des gesetzlichen Status des Soldaten*. V Gareis, Sven Bernhard in Klein, Paul, urednika. 2006. *Handbuch Militär und Sozialwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag.

472. Webb, Beatrice in Webb, Sidney. 1919. *The history of trade unionism 1666-1920*. <https://archive.org/details/historyoftradeu00pass>. Zajeto 12.9.2013
473. Weber, Max. 1988. *Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie*. I–III. Tübingen
474. Warneck, Wiebke. 2008. *Streikregeln in der EU27 und darüber hinaus: Ein vergleichender Überblick*. Europäisches Gewerkschaftsinstitut für Forschung, Bildung und Arbeits- und Gesundheitsschutz (ETUI-REHS), Brüssel.
475. Wither, James. 2003. *Civil – Military Relations in the UK: Tradition, Continuity and Change*. V Callaghan, Jean M., Kernic, Franz. 2003. *Armed forces and international security: global trends and issues*. Münster: Lit Verlag.
476. Wilson, Alex. 2013. *United Kingdom: Industrial relations profile IRRU*, University of Warwick.
477. Wüstner, André. 2013. *Dopsni intervju s predstavnikom Deutscher Bundeswehr Verband*. Junij – september 2013.
478. Wyatt, Thomas C. 1977. *American Military Unions: A Sociological Analysis*. V Sabrosky, A. Ned, urednik. 1977. *Blue-Collar Soldiers?: Unionization and the U.S. Military*. Boudler: Westview Press.
479. Yagil, Levy. 2007: *Soldiers as laborers: A theoretical model*, Theory and Society, Volume 36, Number 2, pp. 187-208 (22).
480. *Zakonski dekret o vojaških združenjih*, Portugalska republika, *Decreto-Lei n.º 295/2007*, *Ministério Da Defesa Nacional*.
481. *Zakon o obrambi*. 2004. *ZOBr*. Ur.l. RS., št. 103/2004 UPB1.
482. *Zakon o pravicah in dolžnostih pripadnikov oboroženih sil Kraljevina Španija*, *Ley Orgánica 9/2011, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, Sec. I. Pág. 85320, de 27 de julio*.
483. Zehra, Arat , F. 1991. *Democracy and Human Rights in Developing Countries*, Lynne Rienner .
484. Zehra Kabasakal, Arat, F. 2006. *Human rights worldwide reference handbook*, Santa Barbara : ABC-CLIO, Boulder: Netlibrary.
485. Združenje demokratskih vojakov Avstrije. 2006. *Statut združenja demokratskih vojakov Avstrije (Statuten der Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs)* Dostopno na: http://www.vdsoe.org/upload/File/VDSOE_Statuten.pdf. Zajeto 12.7.2013.
486. Združenje demokratskih vojakov Avstrije (Vereinigung Demokratischer Soldaten Österreichs). 1999. *Predstavitev*. Dostopno na: <http://www.vdsoe.org/index.asp>. Zajeto 12.7.2013.

487. Združenje častnikov poljske vojske, Poljska. 2009. *Predstavitev*. (Konwent Dziekanów Korpusu Oficerów Wojska Polskiego) <http://www.kdkowp.wp.mil.pl/pl/index.html>. Zajeto 13.3.2013.
488. Združenje AP - Associação de Praças, Portugalska. 2008. *Predstavitev*. Dostopno na: <http://www.apracas.pt/>. Zajeto 13. 2. 2013.
489. Združenje ANS Associação Nacional de Sargentos, Portugalska. 2011. *Predstavitev*. <http://www.ans.pt/>. Zajeto 11.1.2013.
490. Združenje AOFA, Portugalska. 2008. *Statut* <http://www.aofa.pt/index.php?menu=1&pag=4>. Zajeto 5.5.2013.

SEZNAM TABEL

1. Tabela 4.1.: Prikaz opredelitve častnikov glede poklicne usmeritve po državah....	100
2. Tabela 4.2.: Prikaz opredelitve glede vprašanja sindikaliziranosti vojske	100
3. Tabela 4.3.: Prikaz opredelitve častnikov glede soodločanja v vojski.....	101
4. Tabela 4.4.: Prikaz opredelitve glede internega ali eksternega načina zastopanja...	103
5. Tabela 5.1.: Anketa o predstavljanju interesov v vojski Združenega Kraljestva....	235
6. Tabela 5.1.: Pregled pravic iz naslova sindikalne demokracije v vojskah EU	253

STVARNO IN IMENSKO KAZALO

A

Abrahamsson	75, 86, 278
Adam	141, 278, 284
Allinger.....	141, 278
Almann.....	164, 278
Arango.....	65, 67, 81, 116, 146, 245, 258, 279, 291, 296, 301, 303, 304, 311
Ardenne	312
Ashenfelter	60
Ashkenazy	3, 78, 278

B

Barry.....	281
Bartle in Heinecken.....	2, 3, 4, 124, 171, 172, 181, 197, 235
Battistelli	32
Bebler	4, 91, 279, 294
Bell	99, 113, 116, 279, 302, 307
Bellamy	157, 279
Below	279
Ben-Israel	61, 62, 279
Bentham	14
Biehl	279
Biehler.....	279
Biggs.....	61, 279
Blaziene.....	186, 280
Blumberg.....	43
Boëne.....	152, 170, 180, 191, 197, 203, 214, 231, 280, 281
Bohinc	280
Born.....	40, 41, 84, 93, 101, 103, 121, 243, 280
Brezovšek.....	122, 281
Brglez.....	281, 293
Broedling.....	81, 90
Buckland.....	40, 41, 280, 281
Bundeswehr Verband.....	114, 118, 124, 152, 199, 218, 245, 262, 263, 286, 314
Burk.....	79, 82, 91, 101, 103, 105, 106, 243, 281
Burke	14
Buzan.....	281

C

Caforio.....	3, 4, 65, 67, 77, 80, 87, 88, 92, 98, 120, 124, 244, 245, 248, 258, 281, 282, 291, 293
Callagan.....	4, 33, 37, 39, 68, 103, 106, 180, 191, 197, 203, 214, 279, 280, 282, 291, 294, 302
Callaghan.....	175, 177, 178, 179, 197, 235, 279, 280, 282, 285, 294, 295, 310, 312, 314
Carreiras	212, 283
Cerar	13, 16, 283
Checchi.....	50, 283
Cheibub	78, 259, 284, 292
Civilni nadzor.....	24, 93, 110, 111
Civilno vojaški odnosi.....	vii, 102, 106, 227
Clausewitz	75, 82, 110, 120, 283, 303, 306
Clegg	43, 283
Corneo	50, 283

Cortright	80, 99, 100, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 124, 199, 258, 262, 283, 284
Cotley	279, 284, 289, 295
Cradden	42, 284
Cramton	60, 284
Crowley	48, 284
Czarzasty	209, 284
Cziria	216, 284
Č	
Človekove pravice	11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 30, 31, 69
D	
Dahl	10, 78, 108, 257, 259, 284, 292
Dahrendorf	61, 285
Dandeker	33, 152, 170, 180, 191, 197, 203, 214, 244, 280, 285
Daskalova	150, 296
Daugherty	32
De facto	i, iv, 33, 107, 136
De iure	i, iv, 33, 107, 136
De Migue	227, 285
Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen	15, 285
Demrović	285
Denzin	10, 285
Deppe	59, 123, 285
divergentno	78, 94, 100, 244
Domadenik	2, 301
Doorn	102, 121, 122, 286
Dreher	63, 286
Droits de l'homme	15
'Državljan v uniformi'	17, 23, 69, 80, 90, 105, 117, 126, 128, 196, 235, 256, 260, 274
Durkheim	86, 87
Dve razpravi o vladanju	13
E	
Ebbinghaus	44, 286
Edmonds	103, 122, 286
Edmunds	279, 284, 289, 295
Ekblad	231, 286
EKČP	18, 20, 22, 28, 29, 30, 31, 32, 128, 129, 200, 259
Elbe	286
Ergomas	10
ERGOMAS	92, 244, 261
Etzioni	61, 286
EU. 9, 11, 18, 20, 21, 25, 26, 28, 31, 32, 68, 70, 71, 73, 139, 140, 149, 151, 154, 156, 194, 200	
EUROMIL	26, 127, 128, 142, 146, 147, 148, 149, 151, 175, 177, 179, 181, 187, 192
EUTC	64, 214, 286
Evropsko sodišče za človekove pravice	128, 134, 240
F	
Farrelly	177, 289
Feaver	107, 122, 289
Filipović	289
Finer	121, 122, 289
Flander	9
Flatau	60, 289

Fleck	289
Forster.....	101, 243, 279, 284, 289, 295
Forum externum	29
Forum internum.....	29
Franca	44, 227, 289
Furlan	75, 81, 93, 101, 103, 243, 289
G	
Gannon	81, 90, 126
Garb.....	4, 75, 79, 219, 220, 221, 244, 289, 290, 293
Gareis	90, 92, 121, 281, 282, 286, 290, 291, 294, 295, 301, 312, 314
Gaston.....	63, 286
Gernigon.....	62, 100, 290
Goldthorpe.....	47, 290
Gomberg.....	290
Gostiša.....	44, 50, 51, 52, 53, 63, 224, 225, 290
Gouges.....	15
Gramsci	46
Grech	193, 290
Grizold.....	11, 91, 290
Grotius	12
Guido	62, 100, 290, 299
H	
Hafner Fink	108, 109, 110, 291
Haltine	4, 67, 280, 284, 291
Hammer.....	43
Hansen.....	281
Harries Jenkis	65, 116
Hayes.....	61
Heery	48, 291
Herd.....	291
Herding.....	59, 123, 285
Hicks.....	60, 289
Hobbes.....	13, 104, 291
Hoss.....	59, 123
Hunter.....	109
Hyman	52, 63, 292
I	
ITUC.....	64, 144, 185
J	
Jackson	47
Jelušič.....	3, 4, 7, 18, 75, 76, 77, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 103, 120, 121, 122, 125, 219
Johnson.....	60
Jørgensen.....	159, 293
Jurančič.....	54, 299
K	
Kanjuo – Mrčela.....	44
Karnite.....	184, 293
Kaufman	42, 293
Kennan	61
Kernic	4, 33, 37, 39, 68, 103, 106, 235, 279, 280, 282, 284, 291, 294, 302, 304, 305, 314
Kirov.....	188, 294

Klein	90, 92, 121, 196, 281, 282, 284, 286, 290, 291, 294, 295, 301, 312, 314
Kodeks ravnanja v vojaško političnih vidikih varnosti	135, 136
Kolga	164, 296
Končar	55, 294
Konvergentno	94, 265, 269, 289
Kopač	4, 91, 294
Korsch	43
Kotnik-Dvojmoč.....	78, 294
Kraemer	196, 294
Kramberger.....	86, 87, 294
Krén.....	191, 295
Krendel.....	66, 67, 114, 198, 199, 230, 231, 258, 290, 294, 295, 305
Kresal	295
Krieger.....	27
Kuhlman	88, 196, 280, 281
Kuhlmann.....	152, 170, 180, 191, 197, 203, 214, 280, 282, 285, 294, 295, 306, 310, 312
Kümmel.....	92, 196, 260, 279, 295
Kyloh.....	45, 295
Kyovsky	54, 299
L	
Lagardelle.....	46
Lauri	278
Leigh.....	1, 134, 240
Leviathan.....	13, 291
Listina EU	18, 25, 26, 29, 31
Listina Evropske Unije o temeljnih pravicah.....	11, 69, 287
Locke.....	13, 15, 296
Lockwood.....	47, 258, 279, 290, 291, 296, 301, 303, 304, 311
Luminita	214, 296
M	
Manigart	65, 91, 107, 108, 109, 110, 145, 146, 248, 296
Marshal.....	296
Martin	124, 171, 172, 177, 178, 280, 286, 296
Marx	14
Mccartney.....	236, 260
McCartney.....	297
Mednarodna organizacija dela.	297
Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah.....	21, 23, 25, 34, 57
Mihaylova.....	150, 296
Miniotaite	297
Mitar	12, 298
MOD.....	55, 56, 59, 62, 98, 100, 123, 198, 242
Moekler	298
Moelker	66, 205
MOM.....	37, 147, 150, 208, 220
Moskos	4, 18, 32, 65, 77, 79, 80, 82, 87, 88, 91, 94, 119, 244, 297, 298
Mrozowicki	209, 284
Müller-Jentsch.....	43, 298
N	
Naphtali	43
Naravne pravice.....	13, 14, 15

Naumann	211, 298
Nestić.....	156, 157, 298
Neumann	61
Nolte	27, 30, 32, 35, 37, 39, 71, 209, 258, 299
Novak	54, 223, 299
Nuciari.....	88, 92, 98, 244, 282
Nurmela.....	164, 300
O	
Odero.....	62, 100, 290, 299
Olivetta.....	299
Olson	61
Osila	164, 300
Ost	48, 284
Osuna.....	227, 300
OVSE	17, 20, 21, 24, 27, 29, 32, 70, 71, 72, 73, 123, 126, 129, 136, 137, 173, 215, 261
OZN.....	34, 55, 57, 75
P	
Parlamentarna skupščina Sveta Evrope.....	71, 73, 130, 240, 257
Peltier	79
Perin	144, 300
Perry	301
Pertti	166, 301
Peterson	301
Phelan	301
Pojer	152, 301
Polakiewicz	301
Poole.....	47
Prašnikar.....	2, 301
Priporočilo 1572 Parlamentarne skupščine Sveta Evrope.....	131
Priporočilo 1742 (2006) Parlamentarne skupščine Sveta Evrope.....	132
Priporočilo Sveta Evrope (2010) 4.....	132, 133
Profesija.....	86
Provost.....	302
Pruefert	37, 39, 68, 302
R	
Reder	61
Reif	302
Rerum novarum.....	52
Rerum Novarum.....	47
Resolucija 903	131, 258, 265
Resolution on the right of members of the armed forces to form association	133, 287
Resteigne	145, 296
Rigby	48, 302
Rimski statut.....	19, 20, 302
Rindt	191, 295
Rook	202, 302
Ross	60, 285
Roth.....	303
Rothstein.....	99, 113, 235, 303
Rousseau.....	15, 17, 303
Rowe.....	20, 23, 240, 302

Rus.....	43, 86, 303
S	
Sabrosky	76, 116, 117, 118, 124, 231, 258, 262, 303, 311, 314
Samoff	66, 231, 258, 290, 294, 295, 305
Samov.....	114, 198, 199
Sârts.....	303
Sečnik	303
Segal.....	18, 33, 80, 88, 91, 110, 261, 298, 303, 304
Serrano	284, 304
Shapiro	78, 259, 284, 292
Shields	89, 304
Siegrist.....	86
Sindikat.....	2, 42, 44, 52, 101, 109, 116, 117, 118, 150, 214, 219, 220, 313
Skledar.....	219, 305
Slomp	43, 304
Sorel	46, 304
Sørensen	125, 159, 160, 162, 262, 305
Soumeli.....	154, 305
Sparrough	305
Splošna deklaracija o človekovih pravicah	11, 15, 20, 25, 29
Stanojević.....	2, 3, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 54, 58, 82, 169, 225, 245, 261, 306
stavka.....	59
Steege	3, 78
Svet Evrope	17, 20, 21, 71, 89, 128, 129, 131, 265, 307, 308, 309, 310
Svetlik.....	60, 85, 86, 306
Szabo	310
Š	
Štampar.....	i, ii, 311
T	
Tarrow	42, 311
Tatalović.....	311
Taylor	3, 65, 67, 81, 116, 124, 146, 245, 258, 261, 279, 291, 296, 301, 303, 304, 311
Teitler	204, 311
Thompson.....	79
Tilstra	312
Tissandier	170, 312
Tomev.....	150, 296
Toner	75
Tracy.....	60, 284
Trapans	184, 312
Trappmann	312
Tresch.....	77, 312
Trow	296
Turlan	188, 294
U	
Ustavno sodišče.....	100, 189, 209, 223
Utz.....	61, 312
V	
Valenzuela.....	52, 312
Van Het Kaar.....	203, 312
Varuh.....	39, 197

Vasak.....	14, 312
Victor.....	290, 313
Visser.....	44, 286, 312
Vlachova.....	312
Vodovnik.....	45, 58, 60, 98, 313
Vogel.....	196, 313
Vojaška organizacija ..	3, 27, 30, 33, 66, 106, 132, 140, 160, 177, 209, 240, 242, 257, 265, 311
Vojaška organizacija	12, 19, 38, 76, 113, 121, 141, 144, 150, 152, 154, 157
Vojaška služba.....	21, 94, 130, 134, 240, 274
Vojaški etos.....	81
Vojaški sindikalizem.....	10, 67, 78, 145, 166, 203, 265
Vojaški sindikat.....	4, 8, 66, 70, 73, 78, 81, 102, 113, 114, 115, 116, 118, 124, 139, 140
Vukadinović	313
W	
Warnec	60
Warneck	314
Warner.....	61
Wats.....	99, 100, 115
Watts.....	102, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 124, 199, 244, 262, 284
Wayne.....	292
Webb	43, 46, 51, 314
Weber	28, 314
Welch	121
Williams	18, 80, 298, 303
Wills	40, 41, 280
Wilson	235, 314
Wüstner	314
Y	
Yagil.....	315
Z	
Zajc.....	281, 293
Zehra.....	314
Zulean.....	106
Zupan.....	60, 85, 86, 306
Ž	
Ženevski center za demokratični nadzor oboroženih sil	129, 138, 240