

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Staša Pernat Lesjak

**Pravica do sindikalnega organiziranja:
primer Združenih držav Amerike in Evropske unije**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2012

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Staša Pernat Lesjak

Mentor: red. prof. dr. Bogomil Ferfila

**Pravica do sindikalnega organiziranja:
primer Združenih držav Amerike in Evropske unije**

Magistrsko delo

Ljubljana, 2012

Zahvala

Zahvaljujem se svojemu šefu za njegovo moralno in finančno podporo. Zahvaljujem se tudi možu, ki me je spodbujal, ko sem se spopadala s pomanjkanjem volje do pisanja, vendar nikoli z voljo do branja zgodb in pričevanj o nenehnem spopadanju delavskega razreda v boju za pravičnejši svet.

Pravica do sindikalnega organiziranja: primer Združenih držav Amerike in Evropske unije

Ena izmed temeljnih človekovih pravic je pravica do svobode združevanja. Iz te pravice izhaja pravica do sindikalnega organiziranja delavcev in nadalje pravica do kolektivnega dogovarjanja. Avtorica raziskuje področje organiziranja delavcev od teorije do prakse oziroma od pravnozakonodajnih podlag do aktualnih industrijskih odnosov med delavci in delodajalci ter realnega vpliva ekonomskega okolja oziroma negativnih posledic globalizacije na pravice delavcev. V nalogi so zajeti zakonodajni dokumenti, ki obravnavajo pravico do združevanja in organiziranja ter podrobneje osvetlijo socialni dialog, še posebej v Evropski uniji (EU). Poleg relevantnih mednarodnih dokumentov in nacionalnih pravnih aktov spoznamo še relevantne akterje, in sicer tako na mednarodni kot na nacionalni ravni. Na podlagi primerjalne analize EU in Združenih držav Amerike (ZDA) avtorica ugotavlja, ali sledita mednarodnim normam na področju organiziranja delavcev ter v kolikšni meri se ti svetovni sili razlikujeta. Skozi nalogo spoznavamo, kakšni so pogoji za organiziranje delavcev v sindikate v teh dveh zahodnih silah. Podrobno je opredeljena pravica do svobode združevanja tako v mednarodnem pravu kot v (nad)nacionalni zakonodaji EU in ZDA. Na podlagi delovnopravne zakonodaje, prakse držav, tradicije in splošne kulture dobimo podobo stopnje zaščite delavcev ter odprtosti do sindikalnega delovanja. Kot zanimivost avtorica pri preučevanju sindikalnega organiziranja delavcev znotraj EU posebej izpostavi še Slovenijo. Avtorica v nalogi obravnava široko področje sindikalnega delovanja od teorije moči in modelov sindikalnega gibanja do metod organiziranja delavcev v podjetjih. Vključena je tako mednarodna dimenzija delovanja in povezovanja sindikatov kakor tudi zgodovina in razvoj sindikatov ter problemi, ki se pojavljajo kadar se delavci želijo organizirati. Če se naloga v prvem delu opira predvsem na zakonodajne okvire, je v drugem delu v celoti usmerjena v praktični prikaz oziroma (ne)delovanje navedene zakonodaje oziroma v negativne prakse, predvsem delodajalcev, ki ovirajo sindikalno organiziranje delavcev. To področje je še posebej natančno razdelano in opisano na primeru ZDA, kjer je protisindikalno delovanje skoraj že del poslovanja podjetij. Rdeča nit naloge je pozitivna opredelitev pomena sindikalnega organiziranja in nazoren prikaz negativnih praks ter vpliva protisindikalnega delovanja v najbolj razvitem delu sveta.

Ključne besede: *svoboda združevanja, sindikalno organiziranje, protisindikalno delovanje, Združene države Amerike, Evropska unija.*

The Right to Trade Union Organizing: Case of the United States of America and the European Union

One of the fundamental human rights is the right to freedom of association. From that right the right to form and to join trade unions as well as the right to collective bargaining derive from. The author explores the field of organizing workers from theory to practice, from the legal basis to currently prevailing industrial relations between workers and employers and the real impact of the economic environment, of negative effects of globalization on workers' rights. This work contains legislative documents that deal with freedom of association, organizing and addresses social dialogue in detail, especially in the European Union (EU). In addition to relevant international documents and national legal acts, we are acquainted also with relevant actors on the international and national level. Based on a comparative analysis of the EU and the United States of America (USA) the author examines if they follow the international norms in the field of workers' organizing and the extent to which these global forces are different from each other. Through the text we get to know the conditions for workers' organizing into trade unions in the two western powers. The right to freedom of association is defined in detail, both in international law and in the (supra)national legislation of the EU and the USA. Based on the employment law, practice, traditions and culture of the countries, we obtain the general picture of the level of protection of workers and openness to trade union activities. As an interesting addition, the author while examining the organizing of workers into trade unions within the EU especially points out Slovenia. The author addresses a wide area of trade union activities, from theory of power and models of trade union movement to methods of organizing workers in companies. The international dimension and the integration of trade unions is also included, as well as history and development of trade unions and problems that arise when workers decide to organize. The academic work in the first part is primarily based on the legislative frameworks, while the second part focuses entirely on real case studies, examples of the (miss)implementation of mentioned legislation and negative practices of employers obstructing workers in union organizing. This issue area is mostly elaborated and described in the case of the USA, where the anti-union practices are becoming almost a part of doing business. The constant thread of this academic work is the positive definition of the importance of the union movement, an illustration of negative practices and impacts of anti-union actions in the most developed part of the world.

Key words: *freedom of association, trade union organizing, anti-union activities, United States of America, European Union.*

KAZALO

UVOD	7
1 POGlavJE: Pravne podlage sindikalnega organiziranja	11
1.1 Mednarodna zakonodaja in institucije	12
1.2 Zakonodaja v ZDA	18
1.3 Zakonodaja v Evropski uniji	24
1.3.1 Primer države članice: Slovenija	35
1.4 Vloga pravne države pri zaščiti delavskih pravic.....	39
2 POGlavJE: Kaj so sindikati in kako delujejo	47
2.1 Razvoj sindikatov – zgodovinsko teoretski pregled.....	51
2.2 Organiziranje delavcev	56
2.3 Ovire pri organiziranju delavcev.....	64
3 POGlavJE: Delodajalske taktike zatiranja delavskega organiziranja	70
3.1 Združene države Amerike.....	70
3.2 Evropska Unija.....	80
3.2.1 Primer države članice: Slovenija	82
SKLEP	86
LITERATURA	90
PRILOGA: Priporočeno dodatno gradivo	98

UVOD

Leto 2008 je zaznamovala 60. obletnica sprejetja Konvencije št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic¹. Leta 2009 je minilo 60 let od sprejetja Konvencije št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja², ki je bila sprejeta leta 1949. Mednarodna organizacija dela (MOD) v svojih dokumentih opozarja na ogromen pomen teh dveh konvencij. Med drugim želi izpostaviti pomembnost uveljavljanja in spoštovanja teh pravic, ki imajo velik vpliv na delo in življenjske pogoje pa tudi na razvoj in napredek gospodarskega in socialnega sistema. *»Te pravice omogočajo spodbujanje in uresničevanje dostojnih pogojev na delovnem mestu, reševanje gospodarskih in socialnih vprašanj ter prispevajo k zmanjševanju revščine in socialne izključenosti.«* (ILO 2008, 5)

Kljub vsem mednarodnim normativom pa so po več kot 60-ih letih od sprejetja konvencij MOD št. 87 in št. 98, milijoni delavcev po vsem svetu še vedno prikrajšani za temeljne pravice svobode združevanja in varstva, pravice do organiziranja ter pravice do kolektivnega dogovarjanja. Po pregledu letnih poročil MOD (2009, 2) ugotavlja, da: *»52 odstotkov celotne delovne sile v državah članicah MOD živi v štirih državah, ki še niso ratificirale obeh konvencij (Brazilija, Kitajska, Indija in ZDA). Tako ostane več milijonov delavcev brez zaščite, ki jih ponujata ta dva instrumenta mednarodnega prava.«*

METODOLOŠKI DEL

V jedro magistrskega dela se tako postavlja svoboda združevanja in pravica do organiziranja oziroma sindikalna svoboda. Svoboda do združevanja je tako rekoč vsesplošna, medtem ko se sindikalna svoboda navezuje samo na delojemalce. Gre za dve temeljni svoboščini, brez katerih svobodno delovanje sindikatov ne bi bilo mogoče. Kot že rečeno, so članice MOD in stranke večih pomembnejših

¹ Pojasnilo glede uradnega slovenskega prevoda: Glede na naslov v angleškem jeziku bi bil ustrežnejši naslov Konvencija št. 87 o svobodi združevanja in o varstvu pravice do organiziranja.

² Pojasnilo glede uradnega slovenskega prevoda: Glede na naslov v angleškem jeziku bi bil ustrežnejši naslov Konvencija št. 98 o uporabi načel pravice do organiziranja in kolektivnega pogajanja.

mednarodnih instrumentov pravno vezane k spoštovanju teh temeljnih pravic. Z vidika mednarodnega prava delodajalci ne morejo izvajati agresivnih in vsiljivih protisindikalnih kampanj, ki ovirajo organiziranje delavcev ali izvajajo maščevalne ukrepe proti delavcem, ki podpirajo sindikat. Mednarodno pravo zavezuje države, da takšno ravnanje prepovedo, sankcionirajo kršitelje z učinkovitimi in odvrčajočimi ukrepi ter s tem krepijo spoštovanje zakonov. Ob jasnem mednarodnem normativnem okviru se mi zastavljajo naslednja vprašanja, na katera bom skozi svoje magistrsko delo poskušala poiskati odgovore:

Ali delovnopravna zakonodaja in praksa v ZDA in EU sledita tem mednarodnim normam?

Ali je v današnjem času ustanoviti sindikat še vedno prej privilegij kot pravica?

Kakšne so negativne prakse delodajalcev v preprečevanju organiziranja delavcev?

In ne nazadnje, katere so ključne razlike, ki se pojavljajo med ZDA in državami EU?

Verodostojno odgovoriti na ta vprašanja je skoraj nemogoče, saj so raziskave na tem področju še vedno dokaj nepopolne in redke. Podatki in metodologije držav se nemalokrat močno razlikujejo, kakor tudi sami pravni sistemi in organiziranost relevantnih institucij. V izogib poplavi najrazličnejših podatkov sem se v svoji nalogi osredotočila predvsem na obstoječe stanje in razlike v organiziranju delavcev med državami zahodnega sveta oziroma med Združenimi državami Amerike in Evropsko unijo, kot dvema antagonistoma razvitega sveta.

Na raziskovalna vprašanja poskušam najti odgovore skozi posamezna poglavja. Prvo vprašanje, ki se nanaša na delovanje pravne države na področju delavskih pravic v ZDA in EU, raziskujem v prvem poglavju, kjer na podlagi analize delovnopravne zakonodaje ter implementacije mednarodnih pravnih načel in instrumentov preverjam vlogo države pri zaščiti pravic delavcev. Na podlagi vsebine pravnih norm lahko spoznamo, na kakšen način in v kolikšnem obsegu so delavci in delavske organizacije oziroma sindikati zaščiteni na trgu dela oziroma v okviru industrijskih odnosov. Na podlagi analize delovnopravnih zakonodajnih podlag pa se nam kažejo pomanjkljivosti in ponekod nezadostno sledenje mednarodnim normam, kar posledično pušča praksi preveč svobodno, neuravnano in nenadzorovano delovanje,

ki je mnogokrat vzrok za nezaščito zaposlenih. S prakso na tem področju se ukvarjam v tretjem poglavju, ki je nekakšen rezultat oziroma manifestacija delovanja pravne države v realnem delovnem okolju. Odgovor na drugo raziskovalno vprašanje bom iskala v drugem in tretjem poglavju, kjer spoznamo način ustanavljanja sindikata ter dejanske razmere na področju sindikalnega delovanja in organiziranja delavcev. S to problematiko je neposredno povezano tudi tretje raziskovalno vprašanje, ki pa je podrobneje razdelano v tretjem poglavju in se v celoti posveča negativnim praksam delodajalcev v preprečevanju organiziranja delavcev v sindikat. Kar zadeva zadnje raziskovalno vprašanje, glede pomembnejših razlik med ZDA in EU, pa bomo lahko že skozi nalogo tekoče sledili razlikam, saj je vsaka tematika zakonodaje, delovanja sindikatov in negativnih praks delodajalcev sistematično urejena tako za ZDA kot tudi za EU. Ključne razlike bodo na koncu podane glede na posamezno tematiko, ki se v nalogi pojavlja.

Metodološki pristop magistrskega dela je primerjalen. Za metodo je izbrana analiza virov, sekundarnih, ponekod tudi primarnih. Delo je razdeljeno na tri poglavja, ki poskušajo predstaviti tematiko strukturirano ter sukcesivno, od teorije in pravnih podlag, preko definicij in utemeljitve ključnih sistemov, pojmov in entitet, k praktičnim vidikom obravnavane tematike. Večina podatkov je povzeta iz poročil in publikacij Mednarodne organizacije za delo in tudi drugih mednarodnih institucij, ki so tako ali drugače povezane s področjem delavskih pravic. Nekaj podatkov sem črpala iz pričevanj sindikatov in objav v javnih občilih. Dodano vrednost te naloge pa zagotovo pomenijo intervjuji s predstavniki nacionalnih sindikalnih organizacij, na podlagi katerih sem lahko v svojo nalogo vključila tudi neposredne informacije in globlji pogled na dejansko stanje na terenu v Sloveniji.

Za lažjo umestitev problematike organiziranja delavcev se v prvem poglavju seznanimo z mednarodnopravnim okvirjem sindikalnega organiziranja. Na mednarodnem nivoju sledim temeljni pravici svobode do združevanja. Seveda je svoboda do združevanja pravica vseh ljudi in iz perspektive delovnopravne zakonodaje je ta pravica dodeljena tako delavcem kot tudi delodajalcem. Tukaj se osredotočam na svobodo do organiziranja delavcev. Stopenjsko sledim delovnopravnim podlagam v Združenih državah Amerike in v evropskem prostoru,

posebej izpostavim Slovenijo. Prvi del gradi svojo vsebino na mednarodnih pravnih dokumentih in ostalih normativnih virih.

V drugem poglavju podrobneje spoznamo organiziranje delavcev. Kot predpogoj za seznanitev z zgodovino delavskega boja, ustanavljanjem in delovanjem sindikatov, je potrebno spoznati in definirati teoretski okvir sindikalnega gibanja tako na globalni kot na regionalni ravni. Sledijo ključne značilnosti delavskih organizacij pri uspešnem združevanju in organiziranju delavskega razreda z namenom izboljšanja delovnih pogojev in varovanja priborjenih pravic. V tem poglavju se prvič srečamo tudi z akterji in procesi, ki ovirajo organiziranje delavcev ter posledično prispevajo k upadanju sindikaliziranosti delovne sile.

Tretje poglavje pripoveduje o praksi protisindikalnega delovanja in zatiranja delavskega organiziranja, ustanavljanja in vključevanja v sindikate. Zaradi močnega dejavnika, kot je globalizacija, sem v tem poglavju posebej izpostavila nekatera pričevanja protisindikalnega delovanja v multinacionalkah. Tretji del je osredotočen predvsem v primarne vire, kot so raziskave in poročila mednarodnih sindikalnih organizacij in drugih mednarodnih organizacij.

Širši namen pričujoče magistrske naloge je celovitejša seznanitev z osnovno pravico do organiziranja delavcev, ki pomeni predpogoj za vsa nadaljnja prizadevanja in nadgradnjo industrijskih odnosov ter ne samo delovnopravne zakonodaje, temveč celotnega sistema, v katerem vsi živimo, delamo ter tako ali drugače vstopamo v medsebojne interakcije. Glavni cilj naloge je ocena stanja ter spoštovanja osnovnih pravic delavcev, kot sta pravica do združevanja in organiziranja v sindikat v najbolj razvitem delu demokratičnega sveta.

Michael D. Yates (2009, 31) je odkrito in preprosto zapisal: »*Skoraj vsakdo, ki dela za preživetje, dela za nekoga drugega.*« Ko bomo dojeli vso razsežnost in globino tega dejstva, bomo spremenili pogled na svoje delo in pravice. Mogoče bomo le tako lahko pričeli oblikovati nov nazor našega sveta.

1 POGlavJE: PRAVNE PODLAGE SINDIKALNEGA ORGANIZIRANJA

Svoboda združevanja je temeljna pravica delavca v mednarodnem pravu, na podlagi katere je možen obstoj vseh drugih delavskih pravic. Na delovnem mestu svoboda združevanja prevzame obliko pravice delavcev do organiziranja, zaščite njihovih interesov in zaposlitve. Najpogosteje se delavci organizirajo tako, da ustanovijo sindikat ali se v njega včlanijo. Zaščita njihove pravice do organiziranja je aktivna odgovornost vlade v zagotavljanju delavske svobode združevanja. Toda pravica do organiziranja ne obstaja v vakuumu. Delavci se organizirajo z namenom: da dajo združen glas svojim potrebam po pravičnih in ugodnih pogojih zaposlovanja, ko so se svobodno odločili, da je kolektivno predstavništvo bolj zaželeno od individualnega dogovarjanja ali enostranske moči menedžmenta. Pravica do kolektivnega dogovarjanja izhaja neprekinjeno od načela svobode združevanja in pravice do organiziranja. /.../ Pravica do kolektivnega dogovarjanja je »resnična« implementacija v ekonomskem in družbenem okolju »idealne« civilne in politične pravice do združevanja in organiziranja. /.../ Pravica do kolektivnega dogovarjanja je ogrožena brez pravice do stavke. Tudi ta pravica mora biti zaščitena, saj brez nje ni mogoče imeti pristnega kolektivnega dogovarjanja. /.../ Pravica do organiziranja, pravica do kolektivnega dogovarjanja in pravica do stavke se širi neopazno iz osnovne pravice do svobode združevanja. (Human Rights Watch 2000, 19–20)

Navedeni citat nam ne bi mogel bolje razložiti razsežnosti ter pomembnosti pravice do svobode združevanja ter vse korelacije, katere vodijo v nadgradnjo te pravice. S posebnim namenom začnjam nalogo z razlago teh osnovnih pravic in v nadaljnje ostalih pravnih podlag, na podlagi katerih se razvijajo sodobni sistemi industrijskih odnosov. Svoboda združevanja in vse pravice, ki posledično izhajajo iz nje, so namreč temelj sindikalnega organiziranja.

1.1 MEDNARODNA ZAKONODAJA IN INSTITUCIJE

Širši pravni okvir sindikalnega organiziranja bi lahko ločili na dva ali celo več nivojev: mednarodni in nacionalni nivo. Mednarodni nivo ne predstavlja samo načelne in politične okvirje, temveč v nekaterih delih tudi zavezuje s pravnimi oziroma kazenskimi posledicami. Podobna zgodba je na nacionalnem nivoju, ki je v velikem delu nadgradnja mednarodnih pravnih podlag. Na delovnopravnem področju pa je nacionalnopravno okolje, mnogokrat tudi skupek nenapisanih pravil kulture delovnega okolja, navad in praks, gospodarskega položaja, delovanja industrijskih odnosov in procesa kolektivnega dogovarjanja, kar pomeni, da ne nazadnje zakoni zagotavljajo samo minimalne standarde.

Delovno pravo poleg notranje zakonske ureditve vsake države izhaja tudi iz številnih mednarodnih virov. Glavni viri nadnacionalne zakonodaje vključujejo: mednarodne pogodbe (OZN resolucije in MOD konvencije), sodno prakso mednarodnih organov (Odbor za svobodo združevanja pri MOD), mednarodno pravo »po meri« (prepoved prisilnega dela), bilateralne pogodbe, delovnopravni okviri, izhajajoči iz regionalnih trgovinskih asociacij, regionalne pogodbe o človekovih pravicah (npr. v okviru Sveta Evrope ...). Vsi navedeni viri spadajo pod »trdo pravo«, kar pomeni, da so zapisane pravice tudi iztožljive. V zadnjih letih pa so v porastu predvsem tako imenovani »mehki« pravni instrumenti, kot so: kodeksi ravnanja, globalni okvirni sporazumi in smernice OECD, katerih dogovori pa seveda niso iztožljivi na nobenem sodišču (Blackburn 2006, 5–7).

Ključna podlaga razvoja delovnopravne zakonodaje in industrijskih odnosov je torej pravica do združevanja, organiziranja in ne nazadnje do kolektivnega dogovarjanja. Ko je v štiridesetih letih 20. stoletja Mednarodna organizacija dela sprejela dve konvenciji št. 87 in št. 98, ki zagotavljata te pravice, je tripartizem oziroma sodelovanje med vladami, delodajalskimi organizacijami in sindikati zavzelo popolnoma novo dimenzijo. Na podlagi teh dveh konvencij so akterji industrijskih odnosov, delavci in delodajalci dobili pravico, da se svobodno združujejo in ukrepajo kolektivno. Delavci so od tedaj naprej lahko svobodno izražali svoje sindikalne pravice ter branili svoje ekonomske in socialne interese. Svobodno delovanje

sindikatoev je odprlo pot k bolj učinkoviti implementaciji ostalih mednarodnih standardov dela ter k boljšim delovnim pogojem, ki so sledili človekovemu dostojanstvu. Ključni element pravice do kolektivnega pogajanja pa za delavce pomeni, da si lahko na podlagi kolektivnega dogovarjanja izborijo svoje pogoje dela (Gernigon 2009, 1).

V nadaljevanju si oglejmo glavne mednarodne pravne instrumente, ki obravnavajo eno od osnovnih pravic ljudi, to je svobodo do združevanja. Ti pravni dokumenti spadajo pod okrilje Organizacije združenih narodov in nadalje Mednarodne organizacije dela. Kot temeljni dokument mednarodnega prava *Splošna deklaracija človekovih pravic*, ki jo je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela in razglasila 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III), v svojem 23. členu razglašča (OZN, 1948), da ima: »vsakdo pravico sodelovati pri ustanavljanju sindikata ali pridružiti se sindikatu za zavarovanje svojih interesov«. Podobna dikcija se nahaja še v dveh mednarodnih dokumentih OZN in sicer v *Mednarodnem paktu o državljanskih in političnih pravicah* (22. člen) in v *Mednarodnem paktu o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah* (8. člen), ki ju je Generalna skupščina Združenih narodov sprejela 16. decembra 1966 z resolucijo št. 2200 A (XXI).

MOD, kot ena izmed specializiranih agencij Združenih narodov, strmi k promociji socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih in delavskih pravic. Ustanovljena je bila leta 1919 in ostaja edina velika institucija, ki je nastala z Versajsko pogodbo skupaj z Društvom narodov. Kasneje je leta 1946 postala prva specializirana agencija v okviru Organizacije združenih narodov. Glavna vloga MOD je oblikovanje standardov dela v obliki konvencij ali priporočil, ki zagotavljajo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela: svoboda združevanja, pravica do organiziranja, kolektivna pogajanja, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnavanja in ostale standarde, ki regulirajo pogoje preko celotnega spektra z delom povezanih vsebin. MOD prav tako promovira razvoj neodvisnih delodajalskih in delavskih organizacij, katerim zagotavlja potrebna usposabljanja in svetovalne storitve. V okviru sistema Združenih narodov ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kjer predstavniki delodajalcev in delojemalcev sodelujejo kot enakovredni partnerji skupaj s predstavniki vlad v organih upravljanja organizacije (ILO 2001).

Svoboda do združevanja je eden glavnih elementov pri doseganju družbene pravičnosti in trajnostnega miru, preko katerega lahko delavci in delodajalci ustanovljajo svoje organizacije, katere stremijo k izboljšanju in varovanju njihovih interesov. V luči tripartitnega delovanja, ki ga v svojih strukturah vzpostavlja Ustava mednarodne organizacije dela, je svoboda do združevanja pogoj brez primere, kajti brez te pravice bi bil tripartizem brez smisla. Ustavo, sprejeto 1919, je leta 1944 dopolnila še filadelfijska deklaracija, ki vsebuje splošna načela mednarodnega prava, med katera sodi tudi svoboda izražanja, mišljenja in koalicijska svoboda (svoboda združevanja v sindikate). Ko država postane članica mednarodne organizacije dela, sprejme temeljna načela, zapisana v ustavi in filadelfijski deklaraciji, vključno z načelom svobode do združevanja (ILO 1996, 9).

Poglavitno načelo delovnopravne zakonodaje je zagotavljanje zaščite in osnovnih pravic šibkejši stranki na trgu dela z namenom vzpostaviti pravičen položaj pri pogajanju za plačilo in pogoje dela. Vloga, razvoj in spoštovanje delovnega prava po svetu je domena Mednarodne organizacije dela. Osnovni okvir tega so mednarodni standardi dela, ki kot pravni instrumenti uveljavljajo osnovne minimalne standarde v svetu dela. Celotno delovanje MOD-a pri postavljanju standardov je naravnano v usmerjanje nacionalne delovnopravne zakonodaje, ki naj gre v smer promocije družbene pravičnosti, temelječe na zaščiti dostojanstva pri delu (Baker 2006, V–VI). Sistem mednarodnih standardov dela temelji na konvencijah, priporočilih in protokolih. Konvencije so pravno zavezujoče mednarodne pogodbe, ki določajo minimalne standarde na določenem področju, katere morajo države članice spoštovati. Ob ratifikaciji teh standardov se država zaveže, da jih bo prenesla v svoj nacionalni pravni sistem ter da bo nase prevzela določene naloge, kot so: predložitev rednih poročil, poročanje o napredku implementacije sprejetih standardov, odzivanje na poročila, ki jih predložijo delavske in delodajalske organizacije, predložitev ostalih poročil na zahtevo Upravnega odbora MOD, sprejetje supervizije in kontrole s strani MOD-a. Priporočila niso predmet ratifikacije države in delujejo kot nezavezujoče smernice, ki mnogokrat dopolnjujejo konvencije. Protokoli so instrumenti, ki deloma revidirajo konvencijo ali posodobijo del njene vsebine, za kar pa je potreben postopek ratifikacije s strani države. Države morajo za osem temeljnih in štiri prednostne konvencije podati poročilo z natančnimi informacijami o pravnih in

praktičnih ukrepih na vsaki dve leti, seveda le v primeru, če so katero od teh ratificirale. Za vse ostale ratificirane konvencije pa morajo poročati vsakih pet let. Zaradi tripartitne narave organizacije pa morajo države predložiti delavskim in delodajalskim organizacijam kopije vseh predloženih poročil, na katere se le ti lahko tudi odzovejo (UNI Global union 2009, 11–14).

Najnovejši dokument, ki predstavlja dodatno podlago za dejavnosti MOD na področju sindikalne svobode, je Deklaracija o temeljnih načelih in pravicah pri delu (*ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*), ki je bila sprejeta leta 1998. S to deklaracijo so države članice prevzele odgovornost, da bodo med drugim v dobri veri spoštovale, pospeševale in uresničevale tudi načela in pravice svobode združevanja in kolektivnega pogajanja, ne glede na to, ali so te konvencije ratificirale ali ne. Dolžnost namreč izhaja iz samega članstva v organizaciji (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 52; ILO 2008, 1). Ukrepi, ki jih je spodbudila deklaracija, zajemajo vsakoletna poročila glede stanja držav, katere še niso ratificirale konvencij MOD, ki obravnavajo načela temeljnih pravic, identificiranih v Deklaraciji (svoboda združevanja, odprava prisilnega dela, prepoved otroškega dela in odprava diskriminacije). Takšno poročilo je sestavljeno iz vladnih poročil in možnih dodatnih komentarjev sindikatov in delodajalskih organizacij ter globalnega poročila, ki vsako leto podrobneje obravnava eno od kategorij temeljnih pravic (Maupain 2005, 445).

Leta 1951 je bil vzpostavljen poseben postopek za zaščito svobode združevanja, v okviru katerega lahko vlade ali organizacije delavcev in delodajalcev vložijo pritožbe, ki zadevajo kršitve sindikalnih pravic držav, ne glede na to, ali so te države članice mednarodne organizacije dela ali članice Združenih narodov. Postopek se lahko izvede tudi, če konvencije o sindikalnih svoboščinah in kolektivnem dogovarjanju niso bile ratificirane (ILO 1996, 1; ILO 2006, 2; UNI Global union 2009, 18). Organi, ki izvajajo nadzor nad konvencijami in priporočili, kakor tudi nad uresničevanjem svobode organiziranja, so: Odbor izvedencev za uporabo konvencij in priporočil, tripartitni odbor Mednarodne konference dela za uporabo konvencij in priporočil ter Odbor Administrativnega sveta za svobodo združevanja (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 54). V obdobju od marca 2004 do junija 2007 je odbor sprejel 366 posameznih poročil o primerih iz 82 držav. Največ poročil je zadevalo regijo Amerik,

in sicer 204 Latinske Amerike in 18 Severne Amerike. 48 poročil je zadevalo primere iz Evropskih držav, od tega 28 iz Centralne in Vzhodne Evrope. Največ pritožb, kar 26 odstotkov, se nanaša na protisindikalno diskriminacijo, sledijo kršitve pravic iz kolektivnih pogodb (15 %), vmešavanje vlad v sindikalno delovanje (11 %), oviranje civilnih svoboščin (10 %) ter vmešavanje delodajalcev v sindikalno delovanje (8 %) (ILO 2008, 8–9).

Mednarodna organizacija dela zagovarja, da formalnosti, ki jih država predpiše z zakonom za ustanavljanje sindikatov, ne smejo biti tako oblikovane, da bi s tem zavlačevale ali preprečile vzpostavitev sindikalne organizacije. Vsako zavlačevanje, povzročeno s strani uradnih organov pri registraciji sindikata, pomeni kršitev 2. člena konvencije št. 87 (ILO 1996, 54). Kar zadeva protisindikalno diskriminacijo, pa je MOD jasna, da nobena oseba ne sme pri svoji zaposlitvi biti obravnavana drugače glede svojega članstva ali zakonitih aktivnostih v sindikatu, ne gledena to, ali je bilo to v preteklosti ali sedanjosti (ILO 1996, 141).

Prav posebno težo imajo konvencije, ki se štejejo med konvencije o temeljnih človekovih pravicah, med njimi sta tudi **Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic** (*Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*) (ILO 1948) in **Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja** (*Convention No. 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively*) (ILO 1949).

Konvencija št. 87, ki jo je do konca leta 2011 ratificiralo 150 držav, zagotavlja delavcem in delodajalcem, da lahko brez predhodne odobritve ustanovljajo organizacije in se po svoji izbiri vanje vključujejo. Vsebinske elemente, ki so zagotovljeni s to konvencijo, lahko na kratko poimenujemo tudi sindikalna svoboda. Konvencija se nanaša tako na individualne pravice, pravice posameznikov, da ustanovljajo in se včlanjujejo v organizacije (organizacijska svoboda), kakor tudi na kolektivne pravice, to je pravice organizacij in njihovih članov (akcijska svoboda). Glavni poudarek konvencije je torej zagotoviti svobodno ustanavljanje organizacij in njihovo akcijsko svobodo v razmerju do javne oblasti oz. države. Državni organi ne

smejo kakorkoli omejevati ustanavljanja in delovanja delavskih in delodajalskih organizacij, kakor je predhodna odobritev, izdajanje dovoljenj ali določanje takih pogojev, ki omejujejo uresničevanje pravice do svobode organiziranja. Konvencija velja tako za delodajalce kot za delavce v zasebnem in javnem sektorju. Edini kategoriji, ki sta prepuščeni ureditvi po nacionalnih zakonih, so pripadniki oboroženih sil in policija (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 52).

Konvencija št. 98, ki jo je do konca leta 2011 ratificiralo 160 držav, zagotavlja varstvo delavcev pred diskriminacijo pri zaposlovanju zaradi uresničevanja sindikalne svobode, prepoveduje medsebojno vmešavanje delavskih in delodajalskih organizacij in spodbuja razvoj kolektivnega dogovarjanja. Konvencija dopolnjuje konvencijo št. 87 v tistem delu, ki ureja razmerja med delavci in delodajalci ter njihovimi organizacijami. Pomembna razlika pa je, da ta konvencija ne velja za javne uslužbenke v javni upravi (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 59). Njihove pravice glede organiziranja in delovanja delavskih organizacij delavcev v javni upravi ureja **Konvencija št. 151 o varstvu pravice do organiziranja in postopkih za določitev pogojev zaposlitve v javnem sektorju** (*Convention concerning Protection of the Right to Organize and Procedures for Determining Conditions of Employment in the Public Service*), ki je bila podpisana leta 1987 in jo je do konca leta 2011 ratificiralo 48 držav. Naj omenim še **Konvencijo št. 154 o spodbujanju kolektivnega pogajanja** (*Collective Bargaining Convention*), ki je bila sprejeta 1981 in jo je do konca leta 2011 ratificiralo 42 držav. Ta konvencija pomeni dopolnitev konvencije št. 98. Konvencija natančneje opredeljuje kolektivna pogajanja in velja za vse gospodarske dejavnosti, nacionalni zakoni pa lahko določijo tudi posebne načine, na katere se konvencija uporablja tudi v javnih službah (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 71). V povezavi s konvencijama št. 87 in št. 98 je tesno povezana tudi **Konvencija št. 135 o varstvu in olajšavah za predstavnike delavcev v podjetju** (*Workers' Representatives Convention*), ki je bila sprejeta 1971 in jo je do konca leta 2011 ratificiralo 84 držav. Konvencija obravnava zaščito delavskih predstavnikov v podjetjih in drugih vrstah organizacij, kakor je varstvo pred odpovedjo iz krivnih razlogov. Konvencija za delavske predstavnike določa primerno pravno varstvo in olajšave, ki jim zagotavljajo hitro in učinkovito izvajanje njihovih nalog (Novak, Končar in Bubnov Škoberne 2006, 64).

1.2 ZAKONODAJA V ZDA

V ZDA je 15 milijonov delavcev včlanjenih v sindikate, vendar država še do danes ni ratificirala nobene od ključnih MOD konvencij o svobodi združevanja in kolektivnega dogovarjanja. Po izsledkih poročila (iz nacionalnih statistik) 25 milijonov delavcev privatnega sektorja in 6,9 milijonov zveznih, državnih in lokalnih vladnih uslužbencev nima pravice na podlagi kateregakoli zakona se pogajati za svoje plače, delovni čas ali zaposlitvene pogoje. (Blackburn 2008, 27)

Z mednarodnega vidika so ZDA, kot članica OZN, dolžne sprejeti in tudi implementirati nekatere mednarodne konvencije. Kot ena izmed držav z visoko razvito demokratično kulturo pa so ZDA vendarle od osmih temeljnih konvencij MOD ratificirale le dve: št. 105 in št. 182. Med drugim ZDA niso ratificirale dveh ključnih konvencij MOD-a, ki urejata sindikalne pravice, in sicer Konvencijo št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic ter Konvencijo št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Pravici do stavke in kolektivnega dogovarjanja pa sta izredno omejeni, še posebej v javnem sektorju (ITUC 2010, 1).

Od pomembnejših mednarodnih dokumentov so ZDA leta 1992 ratificirale Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, ki med drugim določa (Human Rights Watch 2000, 9): »Vsak bo imel pravico do svobode združevanja z ostalimi, vključno s pravico do ustanavljanja in včlanjevanja v sindikate.« Do te pravice bi tako naj bilo opravičenih 153,6 milijona³ ljudi, ki so del delovne sile v tej ogromni in kompleksni ameriški ekonomiji. Po ugotovitvah HRW-ja (2000, 10) je prav pravica do svobode združevanja nenehno pod hudimi pritiski, kadar jo želijo delavci v ZDA svobodno izvajati. Medtem pa mnogi Američani razmišljajo o organiziranju delavcev, kolektivnih pogajanjih in stavkah zgolj kot konfliktnem delovanju v smeri sindikati proti menedžmentu in ne kot problematiki človekovih pravic. Historično in kot sled

³ Več statističnih podatkov o trgu dela v ZDA lahko dobite na spletni strani Bureau of Labor Statistics. Poročilo *The Employment Situation – August 2011* je dostopno prek <http://www.bls.gov/news.release/pdf/empstat.pdf> (3. 9. 2011).

sodobnih globalnih trendov pa se ugotavlja, da so močni, neodvisni in demokratični sindikati ključni za družbe, kjer so človekove pravice spoštovane.

Kar zadeva ostale pomembne mednarodne dokumente, je potrebno omeniti, da je bil v okviru Severnoameriškega sporazuma o svobodni trgovini (*North American Free Trade Agreement – NAFTA*) med ZDA, Kanado in Mehiko sklenjen tudi Severnoameriški sporazum o sodelovanju na področju dela (*North American Agreement on Labor Cooperation – NAALC*), ki vsebuje tri pomembna načela, in sicer: svobodo združevanja in zaščito pravice do organiziranja, pravico do kolektivnega pogajanja in pravico do stavke (Human Rights Watch 2000, 65).

Pri navajanju nacionalne zakonodaje ZDA moramo začeti z ustavo in njenimi amandmaji. V ustavi pravica do organiziranja, kolektivnega dogovarjanja ali stavke ni nikjer specifično omenjena, vendar pa Prvi amandma posebej varuje pravico do svobode zbiranja, svobode govora in pravico do peticije vladi za popravo krivic. Vrhovno sodišče navaja Prvi amandma kot referenčno zakonsko podlago za zaščito organiziranja delavcev, politične in zakonodajne akcije, mirnega protestiranja in ostalih zakonitih aktivnosti (Human Rights Watch 2000, 67).

Zakonodaja na področju organiziranja delavcev in sindikatov se je začela intenzivneje oblikovati v začetku dvajsetega stoletja. Prvo zakonodajo, ki je sindikatom zagotovila priznanje, je leta 1933 v okviru zakona *National Industrial Recovery Act* uveljavil predsednik Roosevelt. Glavni zakoni na področju delovnega prava v ZDA pa so naslednji (Human Rights Watch 2000, 68; Yates 2009, 53–77; ITUC 2010, 2):

- *The Railway Labor Act – RLA* iz leta 1926 je delavcem v železniškem sektorju dal pravico do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja preko predstavnikov, ki so si jih sami izbrali. Leta 1964 so zakon razširili tudi na delavce v sektorju zračnega prometa. Danes ta zakon pokriva skoraj en milijon delavcev v železniškem in zračnem prometu.
- *Norris-LaGuardia Act* iz leta 1932 je med drugim prepovedal pogodbe o zaposlitvi med delavci in delodajalci, v katerih je delavec moral obljubiti, da nikoli ne bo postal član sindikata. Zakon je tudi odpravil osebno kriminalno in

državljsko odgovornost za delavske voditelje v primeru, če je neka dejanja zagrešil posamezen delavec. Dodatno je v delovnih sporih zelo omejil pridobitev odredb v prid delodajalcem.

- *The National Labor Relations Act – NLRA* ali *Wagner Act* iz leta 1935 je med drugim razširil zakonske pristojnosti na večino zaposlenih v privatnem sektorju in jim omogočil pravico do samoorganiziranja, ustanavljanja in včlanjevanja ali pomoči delavskim organizacijam, vključevanja v ostale kolektivne aktivnosti z namenom kolektivnega dogovarjanja ali vzajemne pomoči in zaščite. Natančneje v svojem 7. poglavju daje delavcem pravico do organiziranja v sindikate brez vmešavanja delodajalca ter zavezuje delodajalce h kolektivnim pogajanjem s sindikatom, ki ga zaposleni izberejo. Uveljavil je tudi nov koncept v ameriški zakonodaji, in sicer nepravično prakso dela. Diskriminacija delavcev, ki se vključijo v kolektivno pomoč ali zaščito, ter odklonitev pogajanj z delavskimi predstavniki sta postali nezakoniti. S tem zakonom se je ustanovil tudi nadzorni organ, zvezna agencija *National Labor Relations Board (NLRB)*, ki je zadolžena za nadzor in preiskovanje morebitnih kršitev zakona s strani delodajalcev. Agencija je zadolžena še za izvajanje volitev, s katerimi se lahko delavci odločijo, če želijo ali ne, da jih v podjetju zastopa sindikat. Pri delovanju te agencije ne smemo spregledati dejstva, da to ni kaznovalni organ. Agencija je pooblaščenca, da vzpostavi *status quo ante* v primeru nedovoljenih delovnih praks s strani delodajalca. NLRB-ju potemtakem manjka izvršilna avtoriteta. Pomembno je vedeti, da NLRA ne zajema vseh zaposlenih, med drugimi zakon ne velja za agrarne delavce, delavce v gospodinjstvih, delavce na železnicah in letališčih, delavce z nadzorno funkcijo ter delavce v javni upravi.
- *Fair Labor Relations Act* iz leta 1937 je uzakonil minimalno plačo in plačilo nadur.
- *The Labor Management Relations Act – LMRA* ali *Taft-Hartley Act* iz leta 1947 je med drugim uvedel amandmaje k zakonu NLRA, ki je po mnenju delodajalcev bil preveč prodelavski, torej usmerjen v delavca. LMRA je uvedel novi set nepravičnih praks dela, v okviru katerih so lahko bili odgovorni tudi sindikati. Zakon je predstavil »delodajalsko svobodo govora«, ki je vodstvu podjetja dovoljevala odprto in agresivno kampanjo proti organiziranju

delavcev. Pred to novelo zakona namreč delodajalci niso smeli uporabljati protisindikalnih govorov, protisindikalnih sestankov in razdeljevanja protisindikalne literature. Prav tako so sodišča in NLRB bili bolj naklonjeni pravici, da imajo delavci možnost slišati obe strani zgodbe, kar je postavljalo sindikate in delodajalce v bolj enakovreden položaj. Zakon je dovolil posameznim državam, da so uvedle tako imenovano »pravico do dela« (*right to work*) oziroma zakone, ki so onemogočili prostovoljne sporazume med delavci in delodajalci o plačilu sindikalne članarine za vse zastopane zaposlene. Zakon je tudi prepovedal »sekundarne bojkote« ali solidarnostne aktivnosti podpore delavcem »primarnega« delovnega spora.

- *The Labor Management Reporting and Disclosure Act – LMRDA* ali *Landrum-Griffin Act* iz leta 1959, ki ga je Kongres sprejel kot posledico različnih preiskav zaradi suma obstoja sindikalne korupcije, je med drugim uvedel »listino pravic« za individualne sindikate v okviru notranjega sindikalnega delovanja, vključno s pravico do demokratičnih volitev sindikalnih voditeljev. Zakon je predpisal tudi natančno finančno poročanje in zahteve po razkritju za sindikate. Najpomembnejše določbe zakona med drugim zahtevajo, da sindikat: I.) Ne more nobenemu članu odreči pravic, zagotovljenih v pravnih dokumentih. II.) Ministrstvu za delo mora izročiti različna poročila o članstvu in finančne izkaze, ki morajo biti dostopni na vpogled tudi članom. III.) Ne more samovoljno uveljavljati pravice do skrbstva nad lokalnimi strukturami, če je leta nezmožen ali neustrezen za delovanje. IV.) Mora imeti redne volitve svojih funkcionarjev. Lokalne strukture morajo takšne volitve izvesti najmanj enkrat na tri leta, nacionalne pa enkrat na pet let. Ministrstvo za delo ima pravico volitve tudi razveljaviti in nadzirati ponovne, če presodi, da niso potekale po demokratičnih načelih.

Wagner Act, Taft-Hartley Act in Landrum-Griffin Act ali pogosteje rečeno samo NLRA so najpomembnejši zvezni delovnopравни zakoni, ki urejajo odnose med delavstvom in menedžmentom v privatnem sektorju. Ostali zakoni (*Fair Labor Standards Act, the Occupational Safety and Health Act, the Equal pay Act, the Agricultural Workers Protection Act*) pa urejajo ostala delovnopravna področja in pravice delavcev, ki so ločene od odnosov med delavstvom in menedžmentom.

Ker so ZDA federacija, delovnopravna zakonodaja ni urejena samo na zvezni ravni, temveč tudi na ravni posamezne države. V ZDA ima kar 20 držav, pretežno na jugu, uveljavljen zakon »*right-to-work*«, na podlagi katerega je nezakonito s pogajanjem med sindikatom in delodajalcem zagotoviti določbe o sindikalni varnosti, ki dajejo posebne ugodnosti članom sindikata. Sindikat v podjetju ne more zavezati vseh zaposlenih, da bi postali člani, plačevali članarino, pa čeprav tisti, ki se sindikatu ne pridružijo, dobijo popolnoma enake pogodbene ugodnosti, ki jih je izbojeval sindikat v pogajanjih. Zakon tako omogoča delodajalcu, da ščuva tiste, ki so člani sindikata, proti tistim, ki nimajo cilja, z namenom, da bi se lahko popolnoma znebili sindikata v svojem podjetju. Študije so pokazale, da so delavci v teh državah v slabšem položaju glede na različne ekonomske in socialne indikatorje, kakor tudi, da takšen zakon evidentno znižuje članstvo v sindikatih (Yates 2009, 125).

V zakonodajnem postopku je nov predlog zakona, *The Employee Free Choice Act*, ki so ga blokirali nekateri senatorji, kljub temu da je bil sprejet v predstavnem domu Kongresa in s številno podporo v Senatu. Ta zakon namreč izenačuje položaj delavcev in podjetij, saj uvaja strožje kazni za delodajalce, ki kršijo zakon med sindikalno kampanjo in kolektivnimi pogajanjimi. Zakon prav tako zagotavlja priznanje sindikatu, na podlagi podpisa avtorizacijskih kartic večine zaposlenih. Uvaja pa tudi mediacijo in arbitražo glede sporov v okviru pogajanj za prvo kolektivno pogodbo (ITUC 2010, 4). Zakon približuje delovnopravno zakonodajo ZDA k izpolnjevanju mednarodnih standardov dela in v veliki meri zagotavlja ameriškim delavcem širšo dostopnost do njihove temeljne pravice, pravice do združevanja. Zakon prinaša tri pomembne izboljšave: 1. Okrepitev izvajanja zakona na podlagi strožjih kazni za kršitev sindikalnih pravic. 2. Racionalizacijo certificiranja sindikata, ki bi ukinila predvolilno obdobje, med katerim delodajalci izkoriščajo šibka določila zakona in prakticirajo zavlačevanje in preprečevanje ustanovitve sindikata. 3. Pospeševanje sklepanja prvih kolektivnih pogodb (Human Rights Watch 2009).

Pomembno je izpostaviti dejstvo, da je delovnopravna zakonodaja v ZDA sanacijske in nekaznovalne narave. Ne vsebuje civilne ali kriminalne sankcije oziroma kazni v primeru nepravilnih praks dela. Če delodajalec uporablja nepravilne prakse dela, mora s tem prenehati in se v nadaljnje od tega vzdržati. Sledijo ukrepi, ki pomagajo

vzpostaviti predhodno stanje oziroma *status quo ante* (Human Rights Watch 2000, 71).

Sistem industrijskih odnosov se je v veliki meri razvil med drugo svetovno vojno, ko sta si delodajalska in delojemalska stran prišli najbližje v sodelovanju. Vzpostavil se je zapleten sistem državnopodprtih postopkov v prizadevanju za enakopravnejše sodelovanje med sindikati in menedžmentom. Kolektivne pogodbe so v tem času postale bolj zapletene, specifične in obsežnejše (Juravich v Bronferbrenner 2007, 22). Med obdobjem 1930 in 1950 se je zakonodajna podpora sindikatom zmanjšala. Pod vse večjim pritiskom korporativnih lobijev sta zakonodaja in njeno izvajanje postala za delavce vse bolj neenakopravna (Human Rights Watch 2009, 9). Ob omejitvi svobode združevanja in pravice do kolektivnega pogajanja zakonodaja omejuje tudi pravico do stavke. Po zakonu imajo namreč delodajalci pravico, da trajno zamenjajo delavce, ki stavkajo. Večina javnih uslužbencev nima pravice do stavke, še posebej tisti, ki delajo v zvezni upravi (ITUC 2010).

V okviru industrijskih odnosov, kjer poteka večji del procesov predvsem znotraj posameznih podjetij, delno tudi znotraj industrijskih panog, pa vseeno ne smemo pozabiti omeniti tudi nacionalnih akterjev. Glavna sindikalna organizacija v ZDA je *AFL-CIO*, ki združuje 57 sindikatov in predstavlja 12,2 milijona delavcev. *AFL-CIO* naj bi pokrivala okoli 80 odstotkov vseh članov sindikata v ZDA. Druga sindikalna organizacija je *Change to Win*, ki združuje 4 sindikate in predstavlja 5,5 milijona delavcev. Medtem ko obstaja v ZDA veliko delodajalskih lobijev in organizacij, ni nobene delodajalske organizacije, ki bi zastopala skupne interese delodajalcev ter delovala kot protiutež oz. »socialni partner« sindikalnim organizacijam. Ne glede na to naj omenim tri organizacije, katerih vpliv v ameriški politiki je največji: *Business Roundtable*, *American Chamber of Commerce* in *National Association of Manufacturers*.

1.3 ZAKONODAJA V EVROPSKI UNIJI

EU, kot skupnost nacionalnih držav ter vedno močnejša integracijska entiteta, vnaša v mednarodno okolje kompleksnejšo pravno ureditev tudi na področju sociale in delavskih pravic. Ker so delavske pravice tudi človekove pravice, bomo na naslednjih straneh temeljiteje izpostavili evropsko zakonodajo tega področja. Varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin lahko v osnovi razdelimo na varstvo pravic s strani držav članic EU ter na varstvo pravic s strani posameznih institucij in organov Evropske unije. Temeljne človekove pravice so na področjih, ki spadajo v pristojnost EU, dvojno varovane. To pomeni, da so na nacionalni ravni človekove pravice in temeljne svoboščine varovane na način, kot ga predpisuje pravni red vsake posamezne države članice, na ravni Evropske unije pa varovanje človekovih pravic določa pravni red Unije.

Čeprav se evropske politike delno dotikajo tudi socialnih in delovnopравnih norm, pa je vendar njihov vpliv na področju zaščite delavcev majhen. Kadar preidemo na polje delovnega prava, ne moremo več govoriti o harmoniziranih pravnih normah, saj je delovnopравna ureditev še vedno v domeni držav članic. Nacionalna zakonodaja ureja široko področje družbenih politik, od zaposlovanja, industrijskih odnosov, socialne varnosti, zdravstvene oskrbe in socialnih služb (Blanpain 2009, 54). Ne nazadnje pa vendar lahko določene skupne vrednote in pravne podlage najdemo združene prav v različnih sledečih evropskih dokumentih, ki jih bomo navedli in opisali.

Evropska listina temeljnih svoboščin (*Charter of Fundamental Rights of the European Union*), ki je bila sprejeta v Nici 7. decembra 2000 in je prvič v zgodovini EU povezala v eno samo besedilo široki sklop političnih, ekonomskih, socialnih in civilnih pravic, v svojem 12. členu posebej omenja tudi svobodo do zbiranja in združevanja. V tem členu govori, da ima vsakdo pravico do svobode mirnega zbiranja in svobode združevanja na vseh nivojih, še posebej glede političnih, sindikalnih in državljanskih zadev, kar nakazuje na pravico, da lahko vsak ustanovi ali se pridruži sindikatom za zaščito njegovih oziroma njenih interesov. Pomembno je IV. poglavje (*Solidarity*), ki obravnava delovno in socialno pravo, v katerem so sledeči členi: 27. člen

(informiranje in posvetovanje), 28. člen, ki zagotavlja pravico do pogajanj in kolektivnega delovanja, kjer je izrecno omenjena tudi pravica do stavke, kot oblike kolektivnega delovanja za zaščito interesov, 30. člen (zaščita pred nezakonito odpovedjo), 31. člen (ustrezni in pravični delovni pogoji), 32. člen (prepoved otroškega dela in zaščita mladih delavcev), 33. člen (družina in delo) in 34. člen (socialna zaščita in pomoč). Na podlagi te listine so socialne in ekonomske pravice prejele enak status kakor državljanske in politične pravice, kar v svetovnem merilu pomeni temeljni preboj v priznavanju teh pravic. Listina, vključena v Lizbonsko pogodbo, je tako leta 2010 postala pravno zavezujoča, in jo Sodišče Evropskih Skupnosti priznava kot del osnovnih načel prava Skupnosti (European Commission 2009, 28; Adnett in Hardy 2005, 208).

Listina predstavlja bistvo obstoječega prava za državljane Unije in še zlasti prava, ki ga na podlagi Pogodbe o Evropski uniji, Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, ustavnih tradicij 15 držav članic, Evropske konvencije o človekovih pravicah Sveta Evrope iz leta 1950 z dodatnimi protokoli in sodno prakso Sodišča za človekove pravice v Strasbourgu, sodne prakse Sodišča Evropskih skupnosti, Evropske socialne listine Sveta Evrope iz leta 1961 (na katero se sklicuje preambula Pogodbe EU), Listine Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989 (politična izjava voditeljev vlad EU, na katero se sklicujeta preambula Pogodbe EU in 136. člen Pogodbe ES), Konvencije ZN o otrokovih pravicah, konvencij Sveta Evrope, Statuta Mednarodnega kazenskega sodišča, konvencij o Europolu, schengenskega izvedbenega sporazuma in ostalih, štejejo kot primerne za temeljne pravice (Evropski parlament 2007).

Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev (*Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers*) je kot politično izjavo decembra 1989 sprejel Evropski svet za potrditev pomembnosti socialnih vidikov enotnega trga in ne predstavlja nobenih pravnih obveznosti. Predstavljena je bila na pravnih osnovah Pogodbe o Evropski uniji, znane tudi kot pogodbe iz Maastrichta, vendar je Britanija odstopila od Listine. Listina opredeljuje pravice delavcev v EU in je bila simboličnega pomena pri pridobivanju podpore socialnih demokratov, delovne sile in sindikatov v

različnih državah članicah za monetarno unijo (*Commission of the European Communities 1990*).

Z Amsterdamsko pogodbo (1997) je pravo Sodišča evropskih skupnosti, ki je razvilo nepisan katalog pravic, dobilo formalno potrditev in tako tem pravicam podelilo status temeljnih načel, na katerih sloni EU. Določba, ki pravi, da EU temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in svoboščin, je postala iztožljiva, kar pomeni, da lahko Evropsko sodišče presoja skladnost vsakega akta EU - v vseh treh stebrih - s spoštovanjem človekovih pravic. Sodišče evropskih skupnosti tako predstavlja prvo, najbolj splošno varstvo človekovih pravic v okviru Evropske unije. Amsterdamska pogodba je doprinesla še eno inovacijo v okviru prava EU. Okrepila je namreč socialno politiko Unije in definirala socialne pravice, ki so bile določene že s Socialno listino iz leta 1961 in Listino Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989. V 136. členu (prejšnji 117. člen) Pogodbe o ustanovitvi Evropske Skupnosti je opredelila načelo pravice do združevanja (Europa – Summaries of EU legislation).

Z zadnjo, Lizbonsko pogodbo (2007), je socialni dialog na ravni EU pridobil še večjo vlogo, ki je podrobneje opredeljena od 152. do 155. člena v prečiščeni različici pogodbe o delovanju Evropske unije (2010).

Za spoštovanje človekovih pravic v okviru EU skrbi tudi Evropski varuh človekovih pravic. Slednji obravnava pritožbe zoper institucije in telesa Evropske unije. Gre torej za obravnavanje domnevnih kršitev, ki jih institucije in telesa EU storijo pri svojem delu. Evropski varuh torej ne obravnava pritožb zoper nacionalne, regionalne ali lokalne organe oblasti v državah članicah, četudi gre za evropske zadeve. Nadalje je varstvo človekovih pravic zagotovljeno tudi preko Evropskega sodišča za človekove pravice v Strasbourgu, ki sicer ni del EU. Vsaka država pogodbenica Konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (državna pritožba) ali posameznik (individualna pritožba), ki trdi, da je žrtev kršenja Konvencije, lahko vloži svojo pritožbo neposredno na sodišče v Strasbourgu, navajajoč kršitev ene izmed pravic, določenih v konvenciji.

Sicer pa je zunaj tega splošnega varstva človekovih pravic določeno tudi posebno varstvo človekovih pravic, ki ga določajo posamezne listine, pogodbe in drugi pravni akti. Veliko dokumentov, ki sicer v osnovi določajo človekove pravice in temeljne svoboščine, opredeljuje tudi svoj postopek varstva in zaščite teh pravic.

Ker so vse države članice EU tudi članice Sveta Evrope, je potrebno omeniti še pravne dokumente te institucije. Eden izmed takšnih pomembnejših evropskih dokumentov je Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (Ur.l. RS - MP, št. 33/1994), ki jo je leta 1950 sprejel Svet Evrope in temelji na Splošni deklaraciji človekovih pravic iz leta 1948. Na podlagi konvencije je bilo s protokolom ustanovljeno tudi Evropsko sodišče za človekove pravice, ki lahko sprejme pritožbo od katere koli osebe, nevladne organizacije ali skupine posameznikov, ki zatrjujejo, da so žrtve kršitev pravic. Prav tako nosi odgovornost izvajanja določil Konvencije tudi Odbor ministrov Sveta Evrope, ki je sestavljen iz zunanjih ministrov držav članic ali njihovih namestnikov. *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* (Ur. l. RS - MP, št 33/1994) opredeljuje v svojem 11. členu, da ima vsakdo pravico, da mirno zboruje in se svobodno združuje, vključno s pravico, da ustanavlja sindikate in se jim pridruži, da bi zavaroval svoje interese (...). V 14. členu pa konvencija prepušča notranji ureditvi posameznih držav članic, da posebej opredelijo pogoje in okvirje pravice do združevanja in kolektivnega pogajanja (podane v členih 11–13) za zaposlene v vojski, policiji in javni upravi (Kenner 2003, 144).

Svet Evrope je na področju varstva človekovih pravic sprejel še nekatere druge listine in konvencije. Med najpomembnejše spada tudi Evropska socialna listina, ki je bila sprejeta leta 1961 v Turinu in je stopila v veljavo leta 1965. Listina varuje temeljne socialne in ekonomske pravice. Leta 1996 je bila sprejeta spremenjena Evropska socialna listina (Ur. l. RS - MP, št. 24/1999), ki je v veljavo stopila 1. julija 1999 in kakor prvotna listina opredeljuje osnovne socialne pravice delavcev, kot so pravica do dela, do združevanja delodajalcev in delojemalcev, do kolektivnih pogajanj, varstva otrok in mladine, do socialne varnosti ter socialne in zdravstvene pomoči itd. V prvem delu listina določa, da (Ur. l. RS, št. 24/1999): »Vsi delavci in delodajalci imajo pravico do svobodnega združevanja v organizacije na ravni države ali v

mednarodne organizacije zaradi varstva svojih ekonomskih in socialnih interesov.« V drugem delu pa v svojem 5. členu listina opredeljuje pravico do organiziranja (Ur. l. RS, št. 24/1999): »Da bi zagotavljale ali uveljavljale 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.« 5. člen tako pokriva več področij; področje svobode do ustanavljanja sindikatov, pravice do vstopanja ali nevstopanja v sindikate, delovanja sindikatov itd. V spremenjeni socialni listini je dodatno okrepljena svoboda do združevanja. V 28. členu je opredeljena zaščita delavskih predstavnikov in pravica do lastnih prostorov za učinkovitejše opravljanje njihovih dolžnosti. Nadzor nad izvajanjem določil listine zagotavlja sistem kolektivnih pritožb. Pritožbe lahko vložijo mednarodne organizacije delodajalcev in sindikatov, mednarodne nevladne organizacije ter predstavniške organizacije delodajalcev in sindikatov (Council of Europe 2000, 15–136).

Vse članice EU so ratificirale obe glavni Konvenciji MOD-a, ki urejata sindikalne pravice. Med drugim so vse države članice EU ratificirale tudi vseh osem temeljnih konvencij MOD⁴.

⁴ Konvencija št. 29 o prisilnem ali obveznem delu, 1930 (*Forced Labour*)
Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948 (*Freedom of Association and Protection of the Right to Organize*)

Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949 (*Right to Organize and Collective Bargaining*)

Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951 (*Equal remuneration*)

Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, 1957 (*Abolition of Forced Labour*)

Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958 (*Discrimination (Employment and Occupation)*)

Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, 1973 (*Minimum Age Convention*)

Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjem ukrepanju za njihovo odpravo, 1999 (*Elimination of the Worst Forms of Child Labour*)

Tabela 1.1: Ratifikacije konvencij MOD št. 87 in št. 98 držav članic EU

Država	št. 87 Leto	št. 98 ratifikacije	Država	št. 87 Leto	št. 98 ratifikacije
Austria	1950	1951	Latvia	1992	1992
Belgium	1951	1953	Lithuania	1994	1994
Bulgaria	1959	1959	Luxembourg	1958	1958
Cyprus	1966	1966	Malta	1965	1965
Czech Republic	1993	1993	Netherlands	1950	1993
Denmark	1951	1955	Poland	1957	1957
Estonia	1994	1994	Portugal	1977	1964
Finland	1950	1951	Romania	1957	1958
France	1951	1951	Slovakia	1993	1993
Germany	1957	1957	Slovenia	1992	1992
Greece	1962	1962	Spain	1977	1977
Hungary	1957	1957	Sweden	1949	1950
Ireland	1955	1955	United Kingdom	1949	1950
Italy	1958	1958			

VIR: ITUC 2009

Vsaka država članica EU ima svoj sistem industrijskih odnosov, ki na različen način in v različnem obsegu zajema socialni dialog in delavsko participacijo. Sisteme držav pa vseeno lahko razvrstimo v štiri skupine: anglo-irska, romansko-germanska, nordijska ter centralno in vzhodno evropska. Glavna značilnost sistema Velike Britanije in Irske je njegova promocija pogajanj, ki pa potekajo na dokaj razpršeni ravni v okviru tako imenovanih pogajalskih enot ali skupin. V Franciji in Nemčiji so uveljavljeni bolj formalni mehanizmi sodelovanja delavcev in sodelovanje med socialni partnerji je zakonsko obvezujoče. Nordijski sistem zaznamuje visoka sindikaliziranost ter pokritost s kolektivnimi pogodbami. Sistem je usmerjen k izogibanju direktni industrijski akciji, namesto katere se uveljavlja mediacija. Pristopi k industrijskim odnosom, ki veljajo v novih članicah EU, pa predstavljajo četrti model, ki je hibrid med kolektivnimi in zakonsko postavljenimi minimalnimi standardi. Ti se uveljavljajo prostovoljno ali preko delavskih organov, sindikatov in delovnih inšpektorjev (Adnett in Hardy 2005, 81–85).

Sindikalne pravice so v državah EU razmeroma dobro varovane v pravnih sistemih držav. Razlike med državami se pojavljajo predvsem na področju pravic kolektivnih pogajanj v javnem sektorju in pri obsegu izvajanja pravice do stavke. V nekaterih

starih državah članicah (Belgija, Francija, Grčija, Italija in Združeno kraljestvo) nova zakonodaja dovoljuje dodatne omejitve glede pravice do stavke. Glede omejevanja kolektivnih pogajanj v javnem sektorju in pravice do stavke pa države te pravice prekomerno omejujejo s širokimi definicijami »osnovnih javnih storitev«. Bolgarija ne priznava pravice do kolektivnih pogajanj javnim uslužbencem. Ciper ne priznava pravice do organiziranja v sindikate policistom in vojakom (takšna omejitev je uzakonjena tudi v Latviji, Malti in deloma tudi na Portugalskem in v Združenem kraljestvu). Kolektivne pogodbe niso pravno obvezujoče in zakon ne prepoveduje antisindikalne diskriminacije. Nemčija ne priznava pravice do stavke nekaterim javnim uslužbencev, kot so učitelji, poštni in železniški delavci. Irska prav tako ne priznava pravice do stavke zaposlenim v policiji in vojski. Litva ne priznava pravice do kolektivnih pogajanj in pravice do stavke zaposlenim v tistih podjetjih, ki nudijo osnovne javne storitve, med njih spadajo tudi delavci ministrstva za notranje zadeve. Na Poljskem je pravica do organiziranja v sindikate odvzeta zaposlenim na individualnih pogodbah. Pravica do stavke prav tako ni priznana zaposlenim v nekaterih javnih službah, kot je vojska, računsko sodišče, lokalna uprava, vladna administracija in ostale uniformirane službe. V Romuniji osebje na visokih položajih vladnih in javnih služb nima pravice do organiziranja v sindikate. To velja še za zaposlene v policiji, vojski, obveščevalnih službah in na državnem pravobranilstvu (podobne omejitve obstajajo tudi v Španiji). Javni uslužbenci v okviru kolektivnih pogajanj nimajo pravice pogajati se o višini svojih plač, ki jih določa vlada (ITUC 2009, 4–13).

Edinstvenost Evropske unije v globalni ekonomski družbi se odraža v prizadevanju za razvoj trga dela skupaj s socialno agendo, ki vključuje nastajajoče dogovore v okviru transnacionalnih industrijskih odnosov. To delovanje je zaznamovano s sposobnostjo promocije minimalnih standardov in skupnih vrednot v nacionalnih politikah državah članicah. Istočasno pa implementacija EU pravil in standardov vključuje visoko stopnjo fleksibilnosti, ki državam omogoča razlike glede na nacionalne običaje in prakse.

Diverzifikacijo Evrope lahko razumemo tudi na podlagi različne opredelitve industrijskih odnosov. V nordijskih državah so sindikati in delodajalske organizacije

najpogosteje predstavljene kot »stranke na trgu dela«. V Veliki Britaniji tradicionalno govorijo o »dveh stranah« in v mnogih drugih evropskih državah je sprejet izraz »socialni partnerji« (Hyman 2001, 1).

V začetnem obdobju Evropske skupnosti je bila sposobnost izgradnje nadnacionalne ravni industrijskih odnosov dokaj omejena, vendar se je od sredine osemdesetih let socialna dimenzija pričela vzporedno razvijati z ekonomsko usmerjenim evropskim integracijskim procesom (European Commission 2009, 7). S tem ko je bila omogočena participacija socialnim partnerjem v nadnacionalnem političnem delovanju, je evropski socialni dialog postal temeljna značilnost industrijskih odnosov v EU. Socialni dialog lahko definiramo kot družbeno in institucionalno podporo za vsakdanja posvetovanja med delodajalci in sindikati na področju socialne in ekonomske politike, ki se dopolnjujejo v strukturiranih pogodbenih ali nepogodbenih odnosih (European Commission 2009, 28). In čeprav se je pomembnejše obdobje socialnega dialoga v EU pričelo na t. i. sestanku Val Duchesse leta 1985, je šele v 3. členu Dogovora o socialni politiki (*Agreement on Social Policy*) iz leta 1989 postal socialni dialog formaliziran kot posvetovalni proces med menedžmentom in predstavniki delavcev (Adnett in Hardy 2005, 181).

Nekdanji evropski komisar za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti, Vladimir Špidla (European Commission 2009, 3), izpostavi: »Industrijski odnosi so v samem središču ekonomskega in socialnega upravljanja v Evropi. Analiza pogajanj o plačah dokazuje, da institucionalno močnejša delovna razmerja, ki jih zaznamujejo močni akterji, koordinirano delovanje in visoka stopnja pokritosti prispevajo k zmanjšanju plačnih neenakosti, manjši razliki v plačilu med ženskami in moškimi ter nižji stopnji zaposlenih revnih.« Socialni dialog prispeva tudi k dvigu nivoja delovnih pogojev, konkurenčnosti in socialne kohezije. Poleg tega pa obsega še oblikovanje minimalnih standardov delavskih predstavništev v nacionalnih in čezmejnih podjetjih, področje posvetovanja in celo sooblikovanja zakonodaje preko okvirnih sporazumov s strani socialnih partnerjev. V domeni nacionalne ureditve ostajajo kolektivna pogajanja in plačna politika (European Commission 2009, 8–16).

Industrijski odnosi v Evropski uniji so zadnja leta zaznamovani z bolj prostovoljnimi in manj zavezujočimi procesi. Kolektivna pogajanja tako potekajo bolj v okviru socialnega dialoga, ne pa kot nekaj prisiljenega in konfliktnega. Z izjemo Združenega kraljestva in Irske je trg dela v evropskih državah močno reguliran in mikro-korporativistični vzorci industrijskih odnosov so nekaj vsakdanjega. Industrijski odnosi so v večini evropskih držav utemeljeni na podlagi kolektivnih pogodb za več delodajalcev oziroma pogodb z razširjeno veljavnostjo na panožni ravni ter sistemom soodločanja na ravni podjetij, kar vodi v standardizirane pogoje zaposlitev (Turnbull v Bronfenbrenner 2007, 124). Med državami, članicami EU, pa vseeno obstajajo precejšnje razlike v stopnji in naravi vpetosti socialnih partnerjev. Sodelovanje socialnih partnerjev je predvsem v predelu severne Evrope oblikovano skozi avtonomne dogovore, kolektivna pogajanja in podobne aktivnosti, brez neposrednega nadzora države. Medtem ko je na področju južne in vzhodne Evrope vloga države močnejša, kar se kaže skozi tripartitne dogovore, posvetovalne ekonomsko-socialne politične organe in upravne sisteme, v katere je država vključena neposredno (European Commission 2009, 10).

Kot eno izmed specifičnih značilnosti ureditve industrijskih odnosov v EU pa je potrebno posebej omeniti tudi obstoj delavskega predstavništva (v obliki svetov delavcev), ki ureja strukturo in procese soupravljanja v podjetjih.

Ključni vir moči evropskih sindikatov izvira iz institucionaliziranega političnega procesa. Sindikati so že ob samem začetku evropskih integracij iskali povezave in podporo za njihovo vključenost preko sindikalnih predstavnikov v evropskih institucijah, kot so Ekonomsko-socialni odbor, Evropska komisija in Evropski parlament. Priznanje in vse večjo politično vlogo pa so evropski socialni partnerji dobili v času, ko je Evropsko komisijo vodil Jacques Delors, in sicer z Enotnim evropskim aktom leta 1986 (člen 118 b). Pravna podlaga institucionalizacije evropskega socialnega dialoga pa je bila vključitev Protokola o socialni politiki v Maastrichtsko pogodbo leta 1991 (Erne 2008, 37). Protokol, ki je bil dodan pogodbi kot aneks, je intenzivneje okrepil politično delovanje na področju industrijskih odnosov. Glasovanje s kvalificirano večino se je razširilo tudi na področje zaposlovanja in industrijskih odnosov, sporazumi, ki jih izpogajajo evropski socialni

partnerji, pa so lahko pridobili zavezujoč pravni učinek preko sklepa Sveta. Leta 1997 je bil Sporazum o socialni politiki vključen v Amsterdamsko pogodbo (člena 138 in 139). Na podlagi tega je socialna dimenzija dobila še kako potrebno pogodbeno legitimnost, evropski socialni partnerji pa so s tem postali potencialni sooblikovalci evropske socialne zakonodaje. 139(2). člen omogoča dve poti implementacije dogovorov, ki jih sklenejo evropski socialni partnerji: implementacijo na podlagi procedur in praks, ki so specifične za vodstva podjetij in držav članic ali z ratifikacijo na podlagi odločitve Sveta, katere rezultat je direktiva (European Commission 2009, 27–29; Adnett in Hardy 2005, 181).

Glavni akterji industrijskih odnosov, tako imenovani Evropski socialni partnerji, so *BUSINESSEUROPE*, ki zastopa evropske delodajalce zasebnega sektorja, *CEEP* – Evropska organizacija delodajalcev javnega sektorja, *UEAPME* – Evropsko združenje obrti, malih in srednjevelikih podjetij ter *ETUC* – Evropska konfederacija sindikatov. Največja delodajalska organizacija na ravni EU, *BUSINESSEUROPE*, združuje 40 delodajalskih organizacij iz 34 držav. Organizacija deluje predvsem na področju koordiniranja in monitoringa delovanja svojih članic na različnih področjih, ki pa niso povezana s plačno politiko. V Evropski konfederaciji sindikatov (EKS), s sedežem v Bruslju, so združene Evropske nacionalne sindikalne centrale. EKS predstavlja kar 90 odstotkov vseh organiziranih delavcev v EU. Združuje namreč 83 nacionalnih sindikalnih organizacij iz 36 držav ter predstavlja okoli 60 milijonov delavcev. V EKS je povezanih tudi 12 industrijskih federacij, Evropski svet strokovnih in vodstvenih delavcev (*Eurocadres*) in Evropska zveza upokojenecv in starejših ljudi (*FERPA*). EKS je politično pluralistična organizacija, ki ni povezana z nobeno specifično evropsko politično skupino. Polega izjemnega vpliva, ki ga ima EKS na evropske politične procese, njeno delovanje ne temelji samo na lobiranju in podpiranju evropskih političnih akterjev, ki so prosindikalno usmerjeni, pač pa izvaja pritisk tudi skozi mobilizacijske aktivnosti, te se manifestirajo v različnih vsesplošnih evropskih demonstracijah, ki jih EKS organizira po vsem ozemlju Evropske unije. Zadnja leta je ta mobilizacijska moč precej bolj izpostavljena, saj je Evropska komisija vedno bolj usmerjena v politiko prostega trga, kar se prevede v za delavstvo manj ugodne politične odločitve, kot so direktive in ostali pravni instrumenti EU.

Trenutno skupno članstvo v sindikatih v EU-27 šteje 42,3 milijona zaposlenih in če upoštevamo še samozaposlene, brezposelne in upokojene, to pomeni skoraj 60 milijonov ljudi, ki so včlanjeni v sindikate. Sindikaliziranost, ki je merjena na podlagi števila članov sindikatov glede na aktivno populacijo, znaša 25,1 odstotka v povprečju EU-27. Ta podatek nam pove, da je eden od štirih zaposlenih član sindikata. Pokritost kolektivnih pogajanj, ki se ugotavlja na podlagi dela zaposlenih, za katere veljajo kolektivne pogodbe, zajema v povprečju EU-27 60 odstotkov zaposlenih. Tradicionalna vpetost socialnih partnerjev, še posebej sindikatov, je na področju socialnih in ekonomskih politik. Ta ključen element je prisoten na vseh nivojih: v podjetju, v državah članicah in na ravni EU, tako na panožni kakor tudi medsektorski ravni (European Commission 2009, 20–24; Gernigon 2009, 7). Države članice EU lahko glede sindikaliziranosti razdelimo na tri skupine. Države, katerih stopnja je pod 25 odstotkov (Bolgarija, Češka Republika, Poljska, Estonija, Latvija, Litva, Grčija, Španija, Francija, Portugalska, Nizozemska in Nemčija), države, ki imajo sindikaliziranost med 25 in 50 odstotkov (Belgija, Irska, Italija, Luksemburg, Avstrija, Slovaška, Slovenija, Romunija in Združeno kraljestvo) ter države, katerih sindikaliziranost presega 50 odstotkov (Danska, Finska, Švedska, Malta in Ciper) (European Commission 2009, 73).

Upadanje pokritosti zaposlenih s kolektivnimi pogodbami lahko pripišemo splošni fragmentaciji kolektivnih pogajanj in množičnemu pojavu atipičnih zaposlitev. Takšna fragmentacija pogajanj slabi ravnotežje med pogajalskima stranema, še posebej v manjših in srednjevelikih podjetjih, kjer so možnosti uspeha za sindikate zelo omejene. Ne glede na to, panožne kolektivne pogodbe ostajajo stalnica v zahodni Evropi z izjemo Združenega kraljestva, pa čeprav vedno več sindikatov sklepa kolektivne pogodbe tudi na podjetniški ravni (Gernigon 2009, 15).

Erne (2008, 187) je prepričan, da: »Z omogočanjem kolektivnega delovanja sindikati opogumljajo drugače izolirane posameznike v sodelovanje z vladami, evropskimi institucijami in podjetji. Delavsko gibanje tako izvaja ključno funkcijo demokratizacije. Prav tako članstvo v sindikatih in kolektivna pogajanja ostajajo pomembno in pozitivno povezana z višjimi stopnjami političnega aktivizma in volilne participacije čez celotno ozemlje Evrope.«

1.3.1 Primer države članice: Slovenija

Sindikalizem se je na slovenskem ozemlju razvil že dokaj zgodaj, in sicer pod takratno skupno Avstro-Ogrsko monarhijo. Na Dunaju je leta 1870 prav poslanec slovenskega rodu, Vinko Klun, parlamentu predlagal prvi zakon o koalicijski svobodi oz. svobodi združevanja. Tako je bila sindikalna svoboda 7. 4. 1870 priznana z državnim zakonom. Kasnejši razvoj sindikalnega delovanja do osamosvojitve Slovenije se deli tako še na pet časovnih obdobj (Novak Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič 1992, 15–16).

V Republiki Sloveniji je varovanje pravice do združevanja delavcev zakonsko opredeljeno v najvišjem pravnem institutu, v ustavi Republike Slovenije, kakor je to bilo urejeno tudi že v ustavi SFRJ⁵. Izhajajoč iz tradicije socializma so ustanovitelji novonastale slovenske samostojne države v ustavo, v njenem 76. členu (Ur. I. RS 33/91) zapisali, da je ustanavljanje in delovanje sindikatov ter včlanjevanje vanje svobodno. Takšno organizacijsko sindikalno svobodo daje tudi edini zakon, ki neposredno ureja ustanavljanje sindikatov, in sicer Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. I. RS, št. 13/1993). Zakon navaja, da so reprezentativni tisti sindikati, ki so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti, neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih šest mesecev, so neodvisni od državnih organov in delodajalca, se financirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov in imajo določeno število članov, kar sindikat dokazuje na podlagi podpisanih pristopnih izjav svojih članov. V 8. členu pa zakon podrobneje navaja, da ob izpolnjevanju navedenih pogojev pridobijo lastnost reprezentativnosti tudi zveze ali konfederacije sindikatov za območje države, v katere se povezujejo sindikati iz različnih panog, dejavnosti ali poklicev, in v katere je včlanjenih najmanj 10 % delavcev iz posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. 9. člen pa še navaja, da so na podlagi tega določila v panogi, dejavnosti, poklicu, občini oziroma širši lokalni skupnosti ali pri delodajalcu, reprezentativni tudi sindikati, ki so združeni v zvezo ali konfederacijo sindikatov, ki je reprezentativna za območje države. Reprezentativni pa so lahko tudi sindikati, ki niso včlanjeni v zvezo ali konfederacijo, če izpolnjujejo navedene pogoje in imajo najmanj

⁵ Socialistična Federativna Republika Jugoslavija

15 % delavcev posamezne panoge, dejavnosti, poklica, občine ali širše lokalne skupnosti, pa tudi znotraj osnovne organizacije. Ustava vsebuje tudi akcijsko sindikalno svobodo, ki pa je podrobneje opredeljena v Zakonu o stavki (Ur. l. SFRJ, 23/1991). Stavka kot temeljno varovalo v procesu kolektivnega dogovarjanja pa ima tudi v Sloveniji nekatere omejitve, in sicer:

Pravica do stavke delavcev v organizacijah in pri delodajalcih, ki opravljajo dejavnost ali dela posebnega družbenega pomena, določena z zakonom ali na zakonu temelječem odloku skupščine družbenopolitične skupnosti, in v organizacijah posebnega pomena za ljudsko obrambo, določenih z odlokom pristojnega organa v skladu z zakonom, se lahko uveljavi samo pod pogojem, da se zagotovi:

- 1) minimum delovnega procesa, ki zagotavlja varnost ljudi in premoženja ali je nenadomestljiv pogoj za življenje in delo občanov ali delo drugih organizacij;*
- 2) izpolnjevanje mednarodnih obveznosti.*

Heteronomni oziroma državni viri delovnega prava, ki med drugim v Sloveniji urejajo razmerja med delavci in delodajalci ter področje delovanja sindikatov, so torej:

- Zakon o stavki (Ur. l. SFRJ, 23/1991),
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Ur. l. RS, št. 13/1993),
- Zakon o inšpekciji dela (Ur. l. RS, št. 38/1994),
- Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002),
- Zakon o evropskih svetih delavcev (UR. l. RS, št. 59/2002),
- Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. l. RS, št. 2/2004),
- Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 63/2007),
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/2007).

Ti delovnopравни akti se sprejemajo v državnem zboru, izvršilno oziroma upravno vlogo izvaja Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, v okviru katerega deluje Inšpekcija RS za delo, ki pa je pristojna za nadzor. V okviru sodne oblasti pa o delovnih sporih odločajo delovna in socialna sodišča. Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (Ur. l. RS, št. 2/2004) dodeljuje delovnim sodiščem pristojnosti pri odločanju o individualnih in kolektivnih delovnih sporih. V primeru slednjih sodišča obravnavajo med drugim spore v zvezi s pristojnostmi, ki jih ima sindikat v zvezi z delovnimi razmerji, v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata, zakonitosti stavke ter glede

kolektivnih pogodb in kolektivnega dogovarjanja. Urejanje takšnih pravnih razmerij med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja uvrščamo v tako imenovano kolektivno delovno pravo. Kolektivno delovno pravo ureja pravna razmerja med organizacijami delavcev in delodajalcev na področjih, kot so pravica do informiranja, posvetovanja in participacije; pravica do združevanja in ustanavljanja združenj in sindikatov za zaščito ekonomskih in socialnih interesov; pravica pogajati se in sklepati kolektivne pogodbe in pravica do kolektivnih akcij, vključno s stavko (Kresal Šoltes 2005).

Zakon, ki primarno ureja razmerja med posamezniki – med delavcem in delodajalcem, je Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 42/2002). Zakon v svojem 6. členu prepoveduje diskriminacijo zaradi članstva v sindikatu. V svojem IV. poglavju ureja delovanje in varstvo sindikalnih zaupnikov, kamor spadajo obveznosti delodajalca do sindikata (207. člen), položaj sindikalnih zaupnikov (208. člen), varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa (209. člen) in varstvo sindikalnega zaupnika (210. člen). Zakon daje sindikatu določene pravice in pristojnosti še v devetnajstih zakonskih določbah, med katerimi so tudi določila o obveznosti obveščanja in posvetovanju delodajalca s sindikatom v različnih postopkih odločanja (disciplinski postopek, postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca, nočno delo, presežni delavci, letni razpored delovnega časa ...).

Imamo pa tudi avtonomne vire delovnega prava, kot so kolektivne pogodbe in drugi kolektivni sporazumi in splošni akti delodajalca. Te zakonodajne podlage sklepajo delodajalci in sindikati, v nekaterih primerih tudi sveti delavcev, samostojno. Za sprejemanje kolektivnih pogodb se morajo pogodbene stranke držati Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. l. RS, št. 43/2006). V Sloveniji imamo splošne, panožne in podjetniške kolektivne pogodbe.

Posebej moramo še izpostaviti zakonodajno ureditev javnega sektorja, kjer za javne uslužbenke velja Zakon o javnih uslužbencih (Ur. l. RS, št. 63/2007). Ta v prvem delu zakona ureja delovanje sindikata in kolektivnega dogovarjanja. V skladu z 18. členom imajo javni uslužbenci pravico do sindikalnega organiziranja in sindikalnega delovanja ter do kolektivnih pogajanj.

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Ur. l. RS, št. 42/2007) pa obravnava delovanje in pristojnosti sveta delavcev v podjetju. Med drugim določa obveznosti glede obveščanja, skupnega posvetovanja, soodločanja in imenovanja predstavnikov delavcev v organe družbe. Zakon jasno opredeljuje dejavnosti delavskih predstavništev, ki pa ne posegajo v pravice in obveznosti sindikatov. V svojem 5. členu določa, da se z dogovorom med vodstvom in svetom delavcev ne določajo pravice iz delovnega razmerja, plače in tisti pogoji dela, ki jih urejajo s splošno veljavnimi kolektivnimi pogodbami.

Sindikati, delodajalci in vlada so leta 1994 na podlagi Dogovora o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (Ur. l. RS, št. 23/1994) ustanovili tudi tripartitni organ Ekonomsko-socialni svet (ESS). Dogovor v svoji deveti točki določa, da svet sestavlja 15 članov in vanj imenujejo po pet članov delodajalci, delojemalci in vlada. Ekonomsko-socialni svet je namenjen pripravi zakonodaje ter v zvezi z njo obravnava vprašanja in ukrepe iz ekonomsko-socialnega področja ter tako daje mnenja, stališča, predloge in pobude. Odločitve ESS-ja pa zavezujejo organe in delovna telesa socialnih partnerjev.

1.4 VLOGA PRAVNE DRŽAVE PRI ZAŠČITI DELAVSKIH PRAVIC

Sam obstoj delavskih pravic oziroma obstoječa pravna podlaga sama po sebi ni zagotovilo za spoštovanje teh pravic. Država, kot legitimna zaščitnica ter nosilka pravnega reda, je dolžna braniti in varovati zapisane pravice. Ker v vsakdanjem okolju prihaja do kršitev, je še kako potrebno preveriti, kako država izvaja svojo dolžnost in kaj vse vpliva na njeno delovanje. Zaradi vpliva globalizacije, ki od akterjev v gospodarstvu zahteva vedno večjo prilagodljivost, konkurenčnost ter mobilnost, pravic zaposlenih mnogokrat ne spoštujejo in jih celo načrtno kršijo. Vloga in delovanje državnih akterjev pri sprejemanju ter kasnejši implementaciji delovnopравниh nacionalnih in mednarodnih standardov pa sta tako mnogokrat počasna, neučinkovita in pomanjkljiva.

Skozi zgodovino se je delovnopravna zakonodaja drastično spremenila. Med leti 1830 in 1930 je večina zakonov prepuščala delavce na milost in nemilost njihovim delodajalcem. V obdobju teh sto let skoraj ne moremo govoriti o nikakršni socialni varnosti, kar je za družbo pomenilo, da če človek ni imel dela in nobenega premoženja, je bil obsojen na dobesedni boj za življenje. V družbenem okolju, ki je častilo ideologijo individualizma in sebičnosti, je pomenilo izgubiti svoj položaj na izredno konkurenčnem trgu dela, biti nesposoben preživetja, za kar je seveda odgovoren vsak posameznik (Yates 2009, 188).

Kadar govorimo o zaščiti delavskih pravic, se moramo zavedati, da so le-te tudi človekove pravice. In kadar govorimo o pravicah, le-te povezujemo s pravičnostjo. Pravičnost je najpogosteje videna kot nekaj legalnega, torej pogosto definiramo nepravičnost kot nekaj protizakonitega oziroma nelegalnega. Vendar obstaja mnogo žrtev, ki svojega zadoščenja ne morejo iskati preko sodnega sistema, saj dejanja, ki so jim bila storjena, pa naj bodo še tako nepravična, niso bila tudi nezakonita. Koncept pravičnosti potemtakem zahteva širšo definicijo, ki bo vključevala zakonski okvir z ustreznimi pravili, judikaturu in institucije ter nenazadnje poslušaj za zgodbe žrtev. Na vse to pa vplivajo odločitve in interpretacije sodnikov, administrativnih agencij, pravnih strokovnjakov, zakonodajalcev ter drugih. Odločitve sprejemajo na podlagi presoje vrednot, ki pa so kulturno pogojene. Kadar pride do konflikta pravic

delavstva in delodajalcev, pa se pokaže, katere odločitve in vrednote prevladajo. Trenutnega stanja nacionalnega zakona o delovnih razmerjih v ZDA ne moremo popolnoma razumeti, če ne identificiramo vrednot, na katerih temelji. Zakonski akt v svoji nameri ni nevtralen, pa čeprav je njegov namen spodbujanje prakse kolektivnih pogajanj in zaščite delavcev pri doseganju popolne svobode združevanja, samoorganizacije in izbire predstavnikov. Glavni razlog leži v dominantnem kulturnem okvirju, ki ga imenujemo tržni kapitalizem. Duh današnjega časa nekako najbolj pooseblja izrek: »Kar je dobro za posel je dobro za državo.«⁶ (Gross 2006, 21–25). Odras takšnega sistema vrednot pa je prodelodajalsko delovanje države na področju delovnega prava ter odločitve sodnikov v delovnopravnih sporih, ki so mnogokrat le senca objektivnih pravil. Koncept delavskih pravic kot del človekovih pravic ni nikoli pomembno vplival na ameriško delovnopravno zakonodajo. Pomembno je vedeti, da na podlagi hierarhije pravic, ki so zapisane v ustavi ter v zakonih in njihove interpretacije s strani državnih ustanov, svoboda do združevanja ni visoko na lestvici. V večini primerov država daje prednost delodajalcem prav na podlagi njihovih ustavnih pravic do svobode govora in pravice do lastnine. Ti dve pravici namreč zgodovinsko gledano velikokrat nadvladata nad ostalimi, kar potrjuje tudi dandanašnja praksa na področju industrijskih odnosov.

Evropska unija in njen socialni model se z ZDA primerja pozitivno z vidika pravic zaposlenih in socialne kohezije, dokaj negativna pa je primerjava, kadar gre za področje gospodarske rasti, fleksibilnosti in inovacij. Je pa seveda takšno primerjanje dokaj problematično, saj gre za različne enote analize. ZDA so namreč zvezna država (kakor na primer Nemčija), EU pa ni ne država in ne federacija, temveč

⁶ Izrek je »spin« nekdanjega predsednika General Motors, Charlesa Erwina Wilsona, v začetku leta 1950 na njegovem zaslišanju za potrditev za sekretarja za obrambo v administraciji predsednika Eisenhowerja. Wilson je na vprašanje, ali bo kot obrambni sekretar znal ostati neodvisen, če bo moral sprejeti odločitve, ki bi lahko bile škodljive za General Motors, odgovoril, da si takšnih okoliščin ne zna predstavljati, saj je dolgo mislil, da je tisto, kar je bilo dobro za državo, bilo dobro za General Motors, in obratno. V preteklih letih so izjavo Wilsona pogosto obrnili in se uporablja kot metafora za razumevanje, da je tisto, kar je dobro za posel, dobro tudi za državo. Večji del prejšnjega stoletja je namreč General Motors veljal za metaforo gospodarstva ZDA in tako imenovanega velikega »biznisa« na splošno (Vitner 2009, 1).

regionalna organizacija, ki temelji na medvladnem sodelovanju, katerega definirajo kvazidržavni elementi in skupni družbeni okvir (unija). Če vseeno primerjamo nekatere vidike industrijskih odnosov med ZDA in EU, ugotovimo sledeče. Delavci v EU imajo v povprečju dvakrat večje možnosti, da so člani sindikata, kakor njihovi ameriški kolegi. V EU so sindikalne organizacije mnogo bolj razvejane in manj centralizirane, še posebej v novih državah članicah. Glavna razlika med ZDA in EU pa ostaja na področju kolektivnih pogajanj oziroma sindikalne pokritosti. V EU velja kolektivna pogodba v povprečju za dva od treh delavcev. Za primerjavo – v ZDA je v tem razmerju eden od osmih delavcev. V primerjavi z ZDA premosorazmerna povezava med sindikalno pokritostjo oz. pokritostjo s kolektivnimi pogodbami in sindikaliziranostjo delovne sile, ne velja za EU. Glavni razlog za to so pogajanja med sindikati in delodajalci, ki potekajo na panožni ravni (pogosto tudi na nacionalni ravni), torej nad ravnijo posameznih podjetij. V nasprotju pa v ZDA, zaradi močnih delodajalskih organizacij, ki pa ne delujejo kot predstavniki delodajalcev, potekajo vsa pogajanja izključno na ravni posameznih podjetij. Sistem industrijskih odnosov se v EU od ZDA razlikuje še z vidika močnejšega vpliva sindikatov na odločitve, tako v posameznih podjetjih kot na ravni države. Kakor smo spoznali, ima večina držav, članic EU, namreč vzpostavljene pravnoformalne okvirje, preko katerih vključuje socialne partnerje, še posebej sindikate, v posvetovanja glede ekonomsko-socialnih politik in reform (European Commission 2009, 32–33).

Pri teh dejstvih je pomembno spoznanje, da v ZDA pojem socialni partnerji sploh ne obstaja, medtem ko je v evropskem prostoru to glavni temelj industrijskih odnosov. Še več, kontinentalna evropska tradicija razume podjetja kot delno javna, katerih odgovornosti se raztezajo tudi na zaposlene in lokalne skupnosti ter ne samo na vlagatelje (Adnett in Hardy 2005, 49).

Zakonodaja v ZDA je izredno prodelodajalska, tako na področju organiziranja delavcev kot na področju kolektivnih pogajanj. Kakor bomo spoznali v tretjem poglavju, lahko delodajalci svobodno izvajajo agresivne protisindikalne kampanje ter celo najemajo svetovalce za razbijanje sindikatov. Velikokrat delavci ostanejo brez pravne zaščite, represivni ukrepi proti delodajalcem pa so pogosto običajni del stroškov poslovanja podjetja.

Mednarodno pravo zahteva, da države prepovedo protisindikalno delovanje, ki delavcem odvzema pravico do svobode združevanja, in uvedejo ustrezne sankcije, ki bodo delodajalce odvrnili od takšnih negativnih praks. Pomembni pa niso samo ustrezni zakoni, temveč tudi učinkovita implementacija ter nadzor nad njihovim izvajanjem. Delovnoppravna zakonodaja in praksa v ZDA ne sledi takšnim mednarodnim normam. Zakon v ZDA namreč dovoljuje širok spekter delodajalskih taktik, ki omejujejo organiziranje delavcev. Zakonske sankcije so neučinkovite, da bi odvrnile delodajalce od kršenja delovnopravnih zakonov. Nenazadnje stanje poslabšujejo še kronične zamude v izvajanju sodnih postopkov, kar spodkopava že tako ali tako šibko zakonodajno podlago (Human Rights Watch 2007, 3). *Human Rights Watch* je že leta 2000 v svojem poročilu *Unfair Advantage: Worker's Freedom of Association in the United States Under International Human Rights Standards* na podlagi mnogih priporočil pozvala ameriške oblasti k ustreznemu ukrepanju proti kršenjem delavskih in sindikalnih pravic. Med drugim je pozvala vlado ZDA k ratifikaciji ključnih konvencij MOD št. 87 in št. 98. Po šestih letih se ni zgodilo skoraj nič in podjetja še naprej kršijo delavske pravice in pravico do združevanja na podlagi skorajšnje nedotakljivosti (Human Rights Watch 2007, 16). Delovnoppravna zakonodaja v ZDA ni sledila spremembam na trgu dela in je omogočila nove oblike zaposlovanj, v katerih so milijoni delavcev ujeti v zaposlitvah za polovični delovni čas, na začasnih pogodbah, najemniških pogodbah in ostalih atipičnih ali verižnih oblikah zaposlitev. Svoboda združevanja je tako ovirana s strani pravne neustreznosti (Human Rights Watch 2000, 13). ZDA so leta 1999 v poročilu Mednarodni organizacije dela prvič odkrito priznale, da obstajajo nekateri aspekti delovnopravne zakonodaje, ki v celoti ne ščitijo pravice do organiziranja in kolektivnega dogovarjanja pri vseh zaposlenih in v vseh okoliščinah (Human Rights Watch 2000, 61).

Po poročanju Mednarodne organizacije dela se sindikati in delodajalske organizacije vedno pogosteje spopadajo z ovirami pri njihovem vsakdanjem delovanju. Problemi nastajajo pri ustanavljanju organizacij ali pri možnosti včlanjevanja v njih. Vlade se najpogosteje vmešavajo v delovanje delavskih in delodajalskih organizacij, pri omejevanju kolektivnih pogajanj, diskriminaciji proti članom sindikata ter pri omejevanju pravice do stavke. Največ pritožb pri organih MOD-a pa je bilo vloženih

zaradi protisindikalne diskriminacije in vmešavanja, katerega so deležni sindikalni funkcionarji ter člani sindikata (ILO 2008, X).

V ZDA od poznih devetdesetih let 20. stoletja sindikalisti ter zagovorniki človekovih pravic skupaj proučujejo delodajalske protisindikalne taktike kot del kršenja osnovne pravice, svobode združevanja, v okviru mednarodnih standardov človekovih pravic. ZDA namreč teh standardov ne morejo izpolnjevati. Leta 2005 in 2007 je namreč organizacija *Human Rights Watch* (HRW) odkrila nešteto kršitev mednarodnopравnih standardov, kakor tudi ostalih delovnopравnih norm v mesnopredelovalni industriji in v največjem grosistu, v multinacionalki Wal-Mart. Povečano zanimanje in nadzor nad delavskimi pravicami v ZDA pa ni uvedla samo organizacija HRW, ampak tudi *Amnesty International USA* in *Oxfam America group*. Na sindikalni strani je AFL-CIO sprožila obširen projekt imenovan »*Voice@Work*«, leta 2004 pa so sindikati in povezane skupine ustanovile novo nevladno organizacijo, imenovano *American Rights at Work*. Te in ostale sindikalne organizacije so pričele s kampanjo za sprejem nove delovnopравne zakonodaje v okviru predloga zakona *Employee Free Choice Act*. Eden izmed ciljev je bil prenos načel mednarodnih delavskih pravic v ameriško zakonodajo. Delodajalci bi morali biti kaznovani zaradi kršenja mednarodnih človekovih pravic in ne samo kršenja nacionalnega zakona o delovnih razmerjih (Compa 2008, 6–7).

Država mora skozi delovnopравne zakonske okvirje tako prvotno zagotoviti ravnotežje med delavcem in delodajalcem, na podlagi katerih zaščititi pravice delavcev do organiziranja v sindikate in kolektivnega dogovarjanja ter vzpostavi varovala, ki preprečujejo delodajalcem, da odpustijo delavca brez upravičenega razloga. Prav tako mora preprečiti, da bi delovni standardi padli pod družbeno dopustno mejo, za kar mora uzakoniti minimalne standarde na področju delovnega časa, varstva in zdravja, plače ter tako omejiti stopnjo izkoriščanja močnejše stranke nad šibkejšo. Nenazadnje pa velikokrat pomeni delovnopравna zakonodaja tudi regulacijo trga dela in omejevanja sindikalne svobode (Blackburn 2006, 1–2). Pravne vire države na področju delovnega prava lahko v grobem razdelimo od nacionalne ustave, kolektivnih pogodb, delovnopравne zakonodaje in pogodbe o zaposlitvi. Velika večina držav ima v ustavi zagotovljeno svobodo do združevanja,

nekatero, najpogosteje Evropske države, s specifičnim navajanjem pravice do združevanja v sindikate in ustanavljanja sindikatov, pravice do kolektivnega dogovarjanja in pravice do stavke. Kolektivne pogodbe so centralni instrument delovnopravne regulacije po svetu, ki se v različnih državah lahko sklepajo na različnih nivojih, in sicer nacionalnem, panožnem, regionalnem ali podjetniškem. Odvisno od splošnega pravnega okvira pa so pogoji lahko pravno zavezujoči ali pa tudi ne. Razlike nastajajo tudi pri možnosti veljave kolektivnih pogodb, ki lahko zajamejo člane sindikata ali razširjeno, vse delavce v nekem podjetju, regiji ali panogi. Kar zadeva delovnopravno zakonodajo je ta po državah različno obravnavana, nekje bolj enovito kot drugje. Prednost delovnopравnih zakonskih aktov pred kolektivnimi pogodbami je predvsem v širši uporabi, zagotavljanju pravic vsem delovnim in aktivnim ljudem. Ključno vlogo za vsakega zaposlenega pa igra pogodba o zaposlitvi, ki ureja zaposlitveno razmerje med delavcem in delodajalcem (Blackburn 2006, 2–4).

Mnogo držav v današnjem času daje mednarodnemu delovnemu pravu v svojem nacionalnem pravnem sistemu vedno bolj pomembno vlogo. To se kaže skozi sodno prakso in preko spremenjene oziroma novelirane zakonodaje. Države, ne glede na to, ali imajo monistični ali dualistični sistem za prenos mednarodno sprejete zakonodaje v nacionalno, uporabljajo mednarodne pravne instrumente v podpori pravosodju za konsolidacijo in razvoj jurisprudence v delovnopравnih zadevah. Izkazalo se je, da je navezava na mednarodne delovnopравne instrumente v sodnih primerih mnogokrat pomenila tudi močnejšo stopnjo zagotavljanja ter učinkovitejšo uporabo mednarodnih standardov dela (Beaudonnet 2006, 17).

Kar zadeva transnacionalne korporacije, ki so eden večjih produktov globalizacije, se moramo zavedati, da mednarodno pravo ne zavezuje teh podjetij k enakim standardom človekovih pravic in dolžnosti v tolikšnem obsegu kot nacionalne države. A ne glede na trenutno neoliberalno okolje, ki poskuša čim manj omejevati podjetniško aktivnost, vseeno obstajajo instrumenti, ki krepijo spoštovanje delovnopравnih standardov in človekovih pravic. Področje, kjer so se korporacije in vlade voljne pogajati s sindikati in nevladnimi organizacijami, je predvsem odgovorno ravnanje podjetij oz. družbena odgovornost in z njo povezano sprejemanje

prostovoljnih ukrepov ter promocija. Darryn Snell (v Bronfenbrenner 2007, 207–208) je identificiral sledeče mednarodne politike oziroma dokumente: OECD Deklaracija o mednarodnih investicijah (*OECD Declaration on International Investment*), MOD Tristranska deklaracija o načelih v zvezi z multinacionalnimi podjetji in socialno politiko (*ILO Tripartite Declaration of the Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*), MOD Deklaracija o temeljnih načelih in pravicah pri delu (*ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*), MOD Konvencija o domorodnih in plemenskih ljudstvih (*ILO Convention on Indigenous and Tribal Peoples*), Deklaracija ZN o človekovih pravicah (*UN Declaration on Human Rights*), Konvencija ZN o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije (*UN Convention on the Elimination of Racial Discrimination*). Poleg tega so se pojavile tudi številne mednarodno priznane poslovne usmeritve ali smernice, ki izražajo potrebo po dvigu ravni spoštovanja človekovih pravic v poslovnem svetu. Takšni dokumenti so: Norme ZN o odgovornosti transnacionalnih družb in drugih poslovnih podjetij glede človekovih pravic (*UN Norms of Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*), Smernice OECD za multinacionalne družbe (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*), Poslovni Vodnik ZN za oceno učinka konfliktov in tveganega vodenja (*UN Business Guide for Conflict Impact Assessment and Risk Management*) in ZN strateške pobude politik za podjetja Global Compact (*UN Global Compact*). Vsem tem iniciativam je skupna njihova neobvezujoča narava, ki tudi ne predvideva nobenega monitoringa ali ostalih spremljevalnih mehanizmov, kar pa je za uveljavitev in izvrševanje teh načel in ravnanj skrajno zahtevno ali skoraj nemogoče. V praksi tako večina določil ostane zgolj podpisan papir brez vidnih posledic. Na področju mednarodne trgovinske politike lahko v primeru ZDA in EU posebej izpostavimo še programe Splošnega sistema preferencialov (*Generalized System of Preference – GSP*), na podlagi katerih podeljujejo nepovratne trgovinske preference državam v razvoju. ZDA pri podeljevanju takšnih ugodnosti upošteva ravnanje države na področju mednarodno priznanih standardov dela in tudi ostalih temeljnih delovnopравnih standardov. EU gre še dlje in v svojih trgovinskih odnosih uvaja dodatno možnost, ki v primeru kršitve teh standardov s strani države, vključene v GSP-program, lahko tej preference tudi odvzame.⁷ EU, v okviru programa »GSP+«, ponuja še dodatne trgovinske spodbude

⁷ Od leta 1997 je iz GSP-programa EU izključena Burma in od leta 2007 tudi Belorusija.

za države, ki v svojo delovnopravno zakonodajo vključijo MOD konvencije. Preko programov GSP si ZDA in EU tako prizadevata za boljše spoštovanje mednarodnih standardov dela v državah v razvoju (Bakvis in McCoy 2008).

Glede na pravila, ki vladajo globalni konkurenčnosti, so mednarodni standardi dela ključni za odpravljanje nelojalne konkurence in vzpostavitev okvirjev globalnega trga dela. Istočasno so pomembni za ekonomsko učinkovitost in razvoj. Pri notranjem razvoju pa so ključni prav sindikati, saj morajo poskrbeti, da so dosežki produktivnosti porazdeljeni enakomerno, kar se mora kazati pri porazdelitvi dohodkov, ki generirajo polno zaposlenost. Tukaj pa naletimo na potrebo po delovnopravnih reformah, ki bodo dale pravi pomen pravni pravici do organiziranja (Palley 2007, 16). Kot pozitiven primer vpliva močne sindikalne tradicije in fenomena socialne Evrope je plačilna politika tujih multinacionalk. Ameriška podjetja namreč izplačujejo delavcem v evropskih obratih višje plače kot v tovarnah v ZDA. To pa zaradi radodarnih zakonov o minimalni plači ter močnem vplivu organiziranega delavstva (Yates 2009, 42). Sindikati, predvsem v ZDA, se tako soočajo z najrazličnejšimi praksami delodajalcev, ki popolnoma legalno zaobidejo ali zatrejo sindikalno organiziranje delavcev. Nedavni razvoj trga dela je namreč omogočil preselitev velikega števila delovnih mest v druge države, kjer je delovna sila cenejša in slabše organizirana. Med drugim vedno več uporabljajo tudi prakso najemanja dela ali »*outsourcing*«, s tem izkoriščajo ranljive skupine delovne sile, kot so nedokumentirani priseljenci in nenazadnje spodkopavajo varno zaposlitev, ki se vedno pogosteje odraža v najrazličnejših oblikah negotovega zaposlovanja. Na podlagi takšnih razmer na trgu dela delavce delijo na skupine, med katerimi se ustvarja sovražno in tekmovalno okolje. Položaj delavcev pa se slabša še zaradi vedno večje potrebe po zmanjševanju socialnih transferjev in ugodnosti (Kloosterboer 2007, 20).

Kate Bronfenbrenner (2007, 217) še opozarja, da: »Dokler ne bodo sindikati naredili več za prekinitev povezav med državo in kapitalom, bodo nekatera največja, najbolj profitna podjetja na svetu – Exxon Mobil, Coca-Cola in Wal-Mart – še naprej bila ena izmed najresnejših kršiteljev temeljnih delovnopravnih in človekovih pravic.«

2 POGlavJE: KAJ SO SINDIKATI IN KAKO DELUJEJO

Ko se je prvič zbrala skupina delavcev, da bi svojemu šefu povedala, da si želi, »da bi se zadeve tukaj spremenile«, se je rodil sindikat. Vsakič ko se na delovnem mestu prvič zgodi to trdo soočenje, se sindikat rodi ali ponovno rodi. Sindikat je po zakonu in dejansko skupina delavcev, ki se s skupnimi močmi svojemu delodajalcu postavijo po robu, da bi uveljavili svoje interese. (Dan La Botz 2005, 12)

Izpostavila sem eno od definicij sindikata, ki zveni in dejansko je precej preprosta, lahko rečemo celo fundamentalna. In to sindikat v svoji osnovi in prvotnem namenu tudi je. Vse nadaljnje definicije, opisi in umestitve izhajajo iz tega preprostega dejstva, da se delavci združujejo z namenom izpolnitve svojih interesov. Pa izpostavimo še ostale opredelitve. Sindikati so organizacije, katerih osnovne naloge so izboljšanje pogojev življenja in dela za delavce, člane ter ohranjanje že doseženih standardov in pravic znotraj nacionalnega sistema industrijskih odnosov (Blanpain 2004, 55). Mitja Novak, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič. (1992, 13) pa še dodajajo, da delavci prek kolektivnih akcij zagotavljajo ravnotežje med pogodbenima strankama. Kolektivne akcije se manifestirajo v obliki dogovarjanj (normativna avtonomija) ali v konfliktni obliki, kot so stavke (neposredna samozaščita). B. Von Haller Gilmer (1969, 34) razume sindikat kot del industrijske strukture, ki predstavlja organizirano silo, katera daje delavcu oporo v njegovih vsakdanjih nesporazumih z delovodjem. Kakšno težo ima ekonomska vloga organiziranega delavstva, se najpogosteje pokaže, kadar gre za izvajanje pritiskov v zvezi s problematiko plač, delovnega časa in pogojev dela.

Če pogledamo širše, so sindikati prostovoljno oblikovane organizacije, ki temeljijo na demokratičnih zakonitostih. Vsi sindikati namreč imajo svoje ustavne dokumente, pravne akte ter pravila delovanja, ki zagotavljajo demokratične strukture in neodvisnost organizacije. Sindikati so prav tako politične organizacije in avtoriteta, na osnovi katere funkcionarji lahko odločajo, izhaja od članov, ki pa jo le-ti lahko odvzamejo na podlagi glasovanja in volitev. Delavci v podjetju z ustanovitvijo sindikata najpogosteje oblikujejo podružnico (podjetniški sindikat) večjega sindikata

(panožni sindikat), ki je prav tako del nacionalne sindikalne organizacije ali mednarodne sindikalne centrale. Obstajajo lahko še vmesne organizacijske strukture, kot so regionalni odbori sindikatov. Nacionalne sindikalne organizacije (panožni sindikati in centrale) morajo lokalnim (in regijskim) strukturam zagotavljati strokovni servis. Del njihove sestavne dejavnosti je tudi lobiranje v zakonodajnih postopkih, povezovanje z ostalimi sindikati in izdajanje časopisov ter drugih informativnih ter izobraževalnih materialov. Nacionalne strukture sindikatov začitajo okvirni program organizacije in zaposlujejo strokovni kader, kot so raziskovalci, pravniki, organizatorji, lobisti, ekonomisti itd. Vedno bolj pomembna dejavnost sindikatov je tudi izobraževanje in usposabljanje za profesionalce in člane sindikata (Myron L. Joseph v von Heller Gilmer 1969, 416; Yates 2009, 71–72). Ključna je vloga sindikalnega predstavnika v samem podjetju ali obratu, ki na eni strani deluje kot stična točka med člani in višjim sindikalnim vodstvom ter na drugi strani kot posrednik med delavci in delovodjem, nadzornikom ali vodstvom podjetja. V administrativnem pogledu je sindikat vmesni člen med upravo in delavci, in sicer v treh pogledih: na komunikacijski ravni, na ravni skupnih pogajanj in na ravni delavskih pritožb. Za delavce pa sindikat pomeni tudi nekakšno statusno priznanje in občutek pripadnosti, kar bi lahko označili kot psihološko in socialno komponento sindikata (von Heller Gilmer 1969, 36).

Sindikat poleg zaščite delavskih pravic med drugim obravnava delavca z dostojanstvom in spoštovanjem ter ima na podlagi demokratičnega in skupnega delovanja velik doprinos k povezanosti kolektiva, kakor tudi k občutku samozavesti in emancipacije.

Michael D. Yates (2009, 11) navaja, da so sindikati tista institucija, ki je dramatično izboljšala življenje večine ljudi, doprinesla k preoblikovanju ekonomskega in političnega okolja ter prispevala k boljši demokratičnosti. Dodatno so zaradi »*spillover*« efekta delovanje sindikatov koristili tudi nečlani sindikatov. Ne samo zaradi izboljšanja ekonomskih in delovnih standardov, temveč tudi zato, ker mnogo delodajalcev s svojimi zaposlenimi ravna bolje, da bi se tako izognili sindikaliziranosti.

Zgodovinsko gledano so sindikati bili na čelu velikih izboljšav v gospodarstvu v industrializiranih državah, kar je pripomoglo tudi k širitvi družbenih temeljev demokracije. Številne študije in raziskave namreč dokazujejo, da v demokracijah močni sindikati pomenijo svobodno izražanje demokratičnih pravic, vplivno civilno družbo in visoko stopnjo tako volilne participacije kot ekonomske enakosti (Democracy Web: Comparative Studies in Freedom). Wicks-Lim (2009, 21) pa opisuje tudi pozitivno korelacijo med sindikati in višjo stopnjo zaposlenosti. Ugotavlja namreč, da pretekle raziskave potrjujejo slednje: »Države, ki imajo institucionalni okvir, kateri koordinira dejanja sindikatov, delodajalcev in vlade, imajo višje stopnje zaposlenosti.« Iz tega lahko razberemo, da kjer sindikati pri razvoju ekonomskih politik nastopajo kot partnerji, lahko pomembno vplivajo na uspešnejše delovanje ekonomije.

Sindikati se pojavljajo v različnih organizacijskih modelih, se pravi poznamo šest različnih struktur sindikatov:

1. Sindikati določene obrti oziroma cehovski sindikati, ki so bili uspešni predvsem v devetnajstem stoletju ter so oblikovali hrbtenico najstarejšega sindikalnega gibanja, še posebej v Veliki Britaniji in ZDA.
2. Poklicni sindikati, ki so se in se ponekod še vedno delijo v t. i. industrijske sindikate in sindikate za visoko izobražene delavce, kateri so le redko lahko delovali pod okriljem enega sindikata, pa še to le v državah s tradicijo industrijskega sindikalizma.
3. Industrijski sindikati, za katere je značilna organiziranost delavcev v eni panogi ne glede na njihov poklic in stopnjo izobrazbe.
4. Splošni sindikati ali sindikati, ki združujejo več poklicev in panog. Ti sindikati so nastali tudi na podlagi združevanja različnih poklicnih in tudi industrijskih sindikatov.
5. Regionalni oziroma horizontalni sindikati se največkrat pojavljajo kot nekakšna koordinacijska telesa federativnih sindikatov z več ali manj vpliva. Največkrat te organizacijske oblike imenujemo konfederacije, ki pa se ponovno delijo v tri oblike (centralne konfederacije, ki združujejo celotno sindikalno gibanje v državi; posamezne konfederacije, ki praviloma združujejo posebej industrijske sindikate in sindikate za visoko izobražene delavce; in pluralistične konfederacije, ki sledijo političnim in ideološkim linijam).

6. Podjetniški sindikati, ki pa so se v veliki meri obdržali le na Japonskem, in sicer zaradi specifičnosti njihovega sistema in kulture industrijskih odnosov. Značilnost takšnega modela je namreč harmonizacija odnosov med delavci in vodilnimi v podjetju, ki temelji na skupnih interesih, usmerjenih v dobro podjetja (Cella in Treu v Blanpain in Engels 2004, 282–286).

2.1 RAZVOJ SINDIKATOV – ZGODOVINSKO TEORETSKI PREGLED

Delavci so se pričeli združevati v organizacije že pred razmahom industrializacije. To so bile najpogosteje organizacije kvalificiranih obrtnikov, ki so se borile proti ekonomskim silam. Šele kasneje so se začeli delavci združevati, da bi izboljšali svoj ekonomsko-socialni položaj in pogoje dela. Prve delavske organizacije so bile nezakonite, saj so bile pravne, politične in družbene sile do njih skrajno sovražne, ker naj bi ovirale zakone svobodne konkurence in ogrožale zasebno lastnino. Delovanje sindikatov se je z razraščanjem industrijskega tržišča okrepilo šele v drugi polovici devetnajstega stoletja (Myron L. Joseph v von Heller Gilmer 1969, 409). Če pogledamo razvoj sindikatov od 19. stoletja naprej, zasledimo tri obdobja. Prvo obdobje prepovedi sindikalnega delovanja je temeljilo na individualistični koncepciji, ki je pomenila absolutno svobodo posameznika in moč države. Suverenost je prenesena od naroda na državo, brez obstoja vmesnih oblik združevanja. Drugo obdobje pravne tolerance sindikatov je bila pomembna prelomnica. Prepoved združevanja je bila odpravljena v Angliji leta 1824, v Franciji 1848, v Nemčiji 1869 in v Italiji 1891. Zadnje obdobje v zgodovinskem razvoju sindikalnega gibanja pa je obdobje svobodnega delovanja sindikatov. V tem obdobju se vzpostavi tudi zakonsko urejanje delovanja sindikatov. Socialna pravičnost pa se je poleg državnih norm pričela zagotavljati tudi z med delavci in delodajalci skupno opredeljenimi določili (Novak Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič 1992, 13–15).

Na tem mestu moramo omeniti tudi priznavanje sindikatov, ki je ključni institucionalni mehanizem in skupek pravic delovanja, na osnovi katerih je sindikat priznan in prepoznaven kot zastopnik ekonomskih interesov delavcev. Priznanje je torej ključno za delovanje in kredibilnost sindikata v odnosu do delodajalcev in vlade. Takšno priznanje sindikatu dodeli pravice na področjih kolektivnega pogajanja, ki pa zajema pravice delovnega časa, višino plač, pogojev dela itd. Preprosteje rečeno je polno priznanje sindikata ključno za vsestransko zagotavljanje zaščite in koristi članom sindikata (Gall 2003a, 6). Iz tega izhaja, da je priznanje sindikatov pomemben element pri ustvarjanju industrijske demokracije v okviru kapitalističnega sistema, v čemer lahko spet prepoznamo pozitiven vpliv na splošne procese demokratizacije in civilizacije družb.

Sindikati, kot primarno nacionalne organizacije, pa so se že konec devetnajstega stoletja začeli povezovati tudi na mednarodni ravni, kjer so nekatere interese in odgovornosti prenesli na mednarodne sindikalne organizacije. Tako so v začetku dvajsetega stoletja nastale sindikalne organizacije, ki jih lahko razdelimo na dve organizacijski obliki. Mednarodni sekretariati združujejo nacionalne sindikate v določenih panogah, poklicih ali industrijah, iz različnih držav. Druga oblika, t. i. mednarodnih sindikalnih organizacij, združuje centralne nacionalne federacije ali nacionalne sindikalne centrale, prav tako iz različnih držav (Windmuller in Pursey 2004, 55).

Prva takšna organizacija je bila Mednarodna federacija sindikatov (*International Federation of Trade Unions – IFTU*), ustanovljena leta 1913, v katero so bile vključene pretežno sindikalne zveze iz Evrope in tudi Ameriška federacija dela (*American Federation of Labor – AFL*). Organizacija se je leta 1945 preoblikovala v novo organizacijo z imenom Svetovna federacija sindikatov (*World Federation of Trade Unions – WFTU*), katera deluje še danes ter združuje okoli 70 milijonov delavcev iz 95 držav. Leta 1949 so nekatere članice zahodnih držav, zaradi političnih in ideoloških predstav o delovanju in namenu sindikatov, izstopile iz federacije sindikatov ter ustanovile novo mednarodno sindikalno organizacijo, ki se je poimenovala v Mednarodno konfederacijo svobodnih sindikatov (*International Confederation of Free Trade Unions – ICFTU*). Leta 1981 se ji je pridružila še ameriška sindikalna centrala AFL-CIO, leta 1956 je nastala z združitvijo Ameriške federacije dela in Kongresom industrijskih organizacij (Congress of Industrial organizations – CIO). Leta 1920 so ustanovili Mednarodno federacijo krščanskih sindikatov (*International Federation of Christian Trade Unions – CISC*), ki se je leta 1968 preoblikovala v bolj sekularno organizacijo in spremenila ime v Svetovno konfederacijo dela (*World Confederation of Labor – WCL*). Svetovna konfederacija dela se je leta 2006 združila z Mednarodno federacijo svobodnih sindikatov v novi organizaciji, ki se imenuje Mednarodna konfederacija sindikatov⁸ (*International Trade Unions Confederation – ITUC*) in predstavlja največjo mednarodno sindikalno

⁸ ITUC že od leta 1997 objavlja poročila o razmerah in spoštovanju temeljnih delovnopравnih standardov v državah članicah Svetovne trgovinske organizacije. Poročilo vsako leto predloži Generalnemu svetu (Bakvis in McCoy 2008).

organizacijo, ki združuje 175 milijonov delavcev iz 155 držav in 311 nacionalnih sindikalnih central (Windmuller in Pursey 2004, 56–57).

Omeniti moramo še regionalne sindikalne organizacije in posebna sindikalna telesa, kot je Evropska konfederacija sindikatov (*European Trade Union Confederation – ETUC*), Organizacija afriške sindikalne enotnosti (*Organization of African Trade Union Unity – OATUU*), Sindikalni svetovalni odbor v organizaciji za ekonomsko sodelovanje in razvoj (*Trade Union Advisory Committee to the Organization for Economic Co-operation and Development – TUAC-OECD*) in Svet nordijskih sindikatov (*Council of Nordic Trade Unions – NFS*) (Windmuller in Pursey 2004, 67).

Izpostavimo še mednarodne sekretariate, ki so sestavljeni iz posameznih nacionalnih sindikatov, združenih glede na večje industrijske panoge, njihov primarni interes pa je usmerjen prej v ekonomsko in industrijsko vsebino kakor v politično. V začetku dvajsetega stoletja je bilo ustanovljenih 33 takšnih sekretariatov, pretežno obrtniških poklicev in panog, ki pa so jih kmalu zamenjale industrijske skupine sindikatov. V Evropi se je ta proces zgodil okoli leta 1900, v Združenih državah Amerike okoli leta 1930. Šele leta 2002 se je 10 sekretariatov, kolikor jih je ostalo, danes jih je že 13, preimenovalo v Globalne sindikalne federacije (*Global Union Federations – GUFs*). Sprememba imena je povezana tudi s spremenjenim načinom dela v dobi globalizacije, v kateri so se te organizacije usmerile pretežno v zagotavljanje minimalnih družbenih standardov znotraj multinacionalnih korporacij, na podlagi katerih si želijo za sebe zagotoviti pogajalski status sindikalnega telesa (Traub-Merz in Eckl 2007, 1).

Delovanje sindikatov, predvsem pomen mednarodnih organizacij, si lahko najbolj predstavljamo z umestitvijo v realne razmere na globalnem trgu dela oz. v sodobnem ekonomskem okolju. Mednarodne sindikalne organizacije so se začele z vplivom globalizacije spopadati že v sedemdesetih letih, z mednarodnim povezovanjem različnih sindikatov iz posameznih industrij. Vendar je bil šele leta 1988 dosežen prvi mednarodni sporazum z multinacionalko. Prvega med sporazumi, s francoskim podjetjem Danone, je podpisalo eno izmed mednarodnih sindikalnih sekretariatov (pred 2002 ime za globalno sindikalno federacijo), in sicer Mednarodno združenje

sindikato delavcev v prehrabni industriji, poljedelstvu, hotelirstvu, gostinstvu, tobačni industriji. Sedem let kasneje je podpisalo svoj drugi sporazum s francoskim podjetjem Accor. Razlog za razvoj mednarodnih okvirnih sporazumov je bila, kot že rečeno, predvsem globalizacija, vendar pa lahko kot spodbujevalce tega procesa identificiramo še neuspešnost globalnega vladanja, korporativno družbeno odgovornost, strategije globalnih sindikalnih federacij in nacionalne ter regionalne industrijske odnose. Pojav teh sporazumov se je uveljavil in razmahnil predvsem po letu 2001. Leta 2007 je Mednarodno združenje sindikatov v gradbeništvu tako podpisalo že svoj petinpetdeseti mednarodni okvirni sporazum. Evropski sveti delavcev in Evropske industrijske federacije so podpisale še dodatnih devet sporazumov, ki pa jih imenujemo izventeritorialni sporazumi, saj vsebujejo posebne določbe za evropski prostor. Mednarodni okvirni sporazumi so specifični zato, ker so doseženi na podlagi pogajanj med sindikati (mednarodno sindikalno organizacijo) in transnacionalno korporacijo. Pravno gledano se mednarodni okvirni sporazumi ne morejo enačiti s kolektivnimi pogodbami, ki so pravno izvršljive v okviru nacionalne ali mednarodne zakonodaje. Ti sporazumi uvajajo določena pravila, ki regulirajo delovnopravno prakso znotraj določene korporacije na globalni ravni (Stavis in Boswell v Bronfenbrenner 2007, 175–177). V svojem bistvu so usmerjeni predvsem v promocijo spoštovanja temeljnih delovnopravnih standardov in vzpostavljajo splošni okvir za harmonični razvoj industrijskih odnosov med pristopnima strankama, včasih pa vključujejo tudi podizvajalce in dobavitelje. Namenjeni so promociji številnih minimalnih delovnih standardov ter organizaciji skupnih okvirjev delovnih razmerij. Ti sporazumi mnogokrat vsebujejo tudi načela svobode združevanja in kolektivnih pogajanj. Mednarodni okvirni sporazumi so en element globalizacije, ki imajo pozitiven vpliv na širjenje odnosov, specifičnih za kolektivna pogajanja (Gernigon 2009, 17; ILO 2008, 32).

Z evropeizacijo industrijskih odnosov so sindikati pridobili mnogo, kljub temu pa ostajajo delovnopravni okviri na ravni Evropske unije še vedno pod pričakovanji sindikatov. In prav evropeizacija industrijskih odnosov, kakor tudi strategije globalnih sindikalnih federacij, so glavni razlog za pojav mednarodnih okvirnih sporazumov. Od 55 sklenjenih okvirnih sporazumov so vsi, razen sedmih, sklenjenih s podjetji iz severne in zahodne Evrope. Vodi Nemčija s petnajstimi sporazumi, Francija z

devetimi, Švedska s šestimi, Danska s petimi in Italija s tremi sklenjenimi okvirnimi sporazumi. Do oktobra 2006 je bilo edino ameriško podjetje Chiquita, katerega proizvodnja pa poteka pretežno izven države. Med podjetji, ki so podpisala okvirne sporazume, ni nobenega iz Kanade, Velike Britanije, Azije in Latinske Amerike (Stevis in Boswell v Bronfenbrenner 2007, 178–179). Do decembra 2007 je število sporazumov naraslo na 61 ter tako pokrivalo že skoraj 5 milijonov delavcev (ILO 2008, XI).

Medtem ko so mednarodni okvirni sporazumi neobvezujoče narave, pa so evropski ekstrateritorialni sporazumi močnejši v regulativnih določilih, nekateri se približujejo že skoraj kolektivnim pogodbam. Prvi cilj strank takšnih sporazumov je uveljavitev regulativnih določil, ki strmijo k spoštovanju ključnih delovnopravnih standardov. Ta določila so drugačna od podjetniških kodeksov ravnanja, predvsem pri pokrivanju svobode združevanja in pravice do organiziranja. Drugi cilj teh sporazumov je neomejenost v smislu, da določila zajemajo ne samo stalno zaposlene v podjetju, ampak tudi vse delavce, ki so v kakršnemkoli delovnem razmerju s podjetjem tudi pri dobaviteljih. Tretji cilj pa se nanaša na institucionalizacijo odnosov v smislu trajnih dogovorov o sodelovanju, spremljanju in implementaciji (Stevis in Boswell v Bronfenbrenner 2007, 181).

2.2 ORGANIZIRANJE DELAVCEV

Organiziranje je prepričanje. Prepričanje, da s sodelavci lahko kaj storite, da bi se stvari izboljšale. Prepričanje, da je bolje ukrepati, kot tarnati. Prepričanje, da so vse težave le priložnosti za iskanje rešitev. Je odklanjanje malodušnosti – vsaj dolgotrajne. Je pripravljenost poslušati druge s spoštovanjem, tako da bo vaša zamisel v sebi nosila dobre ideje mnogih drugih. Če v sebi nosite prepričanje, čutite, da se je treba boriti proti krivici. S svojimi sodelavci ste odločeni pridobiti si moč, ne pa samo izgubljati besed. Verjamete v kolektivno delovanje, celo če ste ga šele začeli dojemati. (Ellen David Friedman 2005, 5)

V prizadevanju predstaviti čim bolj realno podobo sodobnega družbenega okolja se v uvodnem delu teme organiziranja delavcev obračam na podobe, ki jih Yates (2009, 27–29) opiše z neverjetno jasnostjo in preprostostjo. Namreč, večina ljudi v ZDA, kakor seveda tudi v EU in po svetu nasploh, je delavcev. Tega se v okolju, ki je izpostavljeno medijem, akademskim časopisom in popularni kulturi le s težavo zavedamo. Podoba družbe se predstavlja skozi nenehno izpostavljanje bogastva, trpanja večine ljudi v srednji razred in iznakažene podobe revnega dela prebivalstva, ki je stigmatizirano s takšnimi ali drugačnimi vedenjskimi problemi, kar nakazuje, da ti ljudje potrebujejo posebno obravnavo. Tiha večina, kakršna naj bi bil današnji srednji razred, pa so tisti od blagajničarja do zdravnika in odvetnika. Ta trislojna družbena razdeljenost zamegljuje eno izmed najpomembnejših dejstev, to je namreč, da živimo v kapitalističnem ekonomskem sistemu, ki po svoji naravi deli ljudi samo na dva razreda: lastnike proizvodnih sredstev in tiste, ki delajo za njih. Lastništvo je tako izredno neenako. Dobrih 90 odstotkov ljudi nima lastnine, medtem ko ima peščica ostalih v lasti skoraj vse. In to pomeni tudi družbeno in politično moč. Z zatonom srednjega razreda, katerega vzrok leži v padcu življenjskega standarda delavskega razreda, pa je tesno povezan tudi zmanjšan vpliv sindikatov, kot primarnih braniteljev delavcev. V stanju, ki ga projicira sodobna družba, je skoraj nemogoče, da bi lahko posameznik varoval svoj ekonomski položaj. Takšna varnost lahko izhaja samo iz kolektivnega delovanja, preko sindikatov, kot primarnih sestavnih delavskega družbenega gibanja.

Za ilustrativen primer vzemimo študijo Inštituta za raziskave ženskih politik (*Institute for Women's Policy research – IWPR*) iz leta 2002, ki je pokazala, da imajo ženske v ZDA, ki delajo v živilski in predelovalni industriji, veliko prednost od članstva v sindikatu. Raziskava je odkrila, da imajo sindikalizirane delavke, ki delajo polni delovni čas, za 31 odstotkov višje plače kot njihove sodelavke, ki niso članice sindikata. Za primer vzemimo blagajničarke. Tiste, ki pripadajo sindikatu, zaslužijo \$10,20 na uro, medtem ko nesindikalizirane blagajničarke zaslužijo komaj \$6,72. Na podlagi statističnih podatkov, ki jih zbira Ministrstvo za delo (*U.S. Department of Labour*) o celotni aktivni populaciji, so takšne ugotovitve tudi potrdili. Na nacionalni ravni tako ženske, ki so članice sindikata, zaslužijo 17 odstotkov več kot tiste, ki niso članice. Še več, ženske, ki so članice sindikata, so pri višini plač bližje moškim, kar za nečlanice sindikata ne velja. Moški člani sindikata zaslužijo 23 odstotkov več kot ženske članice sindikata, vendar pa moški, ki niso člani sindikata, zaslužijo kar 28 odstotkov več od žensk, ki niso članice sindikata (Featherstone 2004, 192–193). Predvsem v ZDA so takšne razlike med zaslužki delavcev, glede na članstvo v sindikatu, precej pogoste.

V nadaljevanju na podlagi teoretske opredelitve organiziranja delavcev podrobneje spoznajmo, kakšno moč ima združevanje oziroma kolektivno delovanje. Erne (2008, 29) identificira tri elemente moči organiziranega delavstva. Prvi element moči je sposobnost mobilizacije na delovnem mestu. Sposobnost izvedbe kolektivne industrijske akcije je konstitutivna moč organiziranega delavstva. Zadnje čase se je število stavk znatno zmanjšalo, tako tudi moč kolektivne akcije na delovnem mestu oz. v proizvodnji, saj so zaradi svoje vedno večje čezmejne mobilnosti kapital in posledično delodajalci fleksibilnejši v selitvi proizvodnje ter v pritiskih na zaposlene. Oslabljenost organiziranega delavstva je tudi posledica procesov prestrukturiranja gospodarstva, kar se kaže ne samo v težavah sindikalnega organiziranja delavcev v storitvenih dejavnostih, temveč tudi v upadu članstva v nekdanjem dobro organiziranem industrijskem sektorju. Prihodnost sindikatov je tako v zagotavljanju vseživljenjskega učenja, ki pripomore k oblikovanju visokokvalificirane delovne sile, ki pa je v državah zahodnega sveta, kakor v državah članicah EU in ZDA, vedno bolj iskana konkurenčna prednost mnogih podjetij. Takšno delovanje sindikatov in konstruktivno sodelovanje z menedžmentom ne bo pomenilo samo zmanjševanja industrijskih

konfliktov, ampak bo pripomoglo tudi k iskanju skupnih koristi. V Evropi je sposobnost izvedbe uspešne kolektivne akcije deloma nadomestila institucionalizacija delavskega predstavnštva. Kot primer lahko navedemo tako nacionalno zakonodajo na področju priznavanja sindikatov kakor tudi nacionalna in evropska pravila glede zakonodajne urejenosti sodelovanja delavcev pri upravljanju. Ker postaja zakonodajna in politična sfera vedno bolj pomembna za organizirano delavstvo, lahko definiramo drugi element moči kot sposobnost politične mobilizacije. Takšna moč izhaja iz parlamentarnih ali zunajparlamentarnih kanalov vpliva, kjer se odraža ravnanje političnih in gospodarskih institucij, akterjev političnih strank, vlade in sindikalnih voditeljev. Demokratični politični sistem je delavstvu omogočil, da se konflikt med delavci in delodajalci prenese iz trga dela v politično arena. Glede na to, da je delavcev znatno več kot delodajalcev, pomeni demokracija za delavstvo politično in strukturno prednost. Že Friedrich Engels je namreč videl v demokratizaciji najmočnejše orožje za emancipacijo delavcev in človeštva (Erne 2008, 31). Razširitev volilne pravice je tako brez dvoma doprinesla k uveljavitvi socialnih pravic ter posledično k vzpostavitvi države blaginje, kar je največji uspeh organiziranega delavstva v Evropi. Seveda je takšen razvoj posledica političnega delovanja sindikatov in sodelovanja s političnimi (levousmerjenimi) strankami. Moč politične mobilizacije delavstva lahko demonstriramo z uspehi socialdemokratskih strank po Evropi, ki bi brez podpore sindikatov najverjetneje težje prišle na oblast. Prenagljeno je trditi, da samo podpora sindikatov lahko zagotovi volilno zmago, zagotovo pa lahko povečana frustracija in nasprotovanja sindikatov zagotovijo volilni poraz⁹. Politična moč sindikatov pa se odraža tudi preko sposobnosti organiziranja velikih protivladnih demonstracij in političnih stavk, katerih posledica je preoblikovanje ali celo umik nesocialnih politik vladnih struktur¹⁰ (Erne 2008, 32). Tretji element moči pa je moč izmenjave. Gre za sposobnost dogovarjanja med sindikati in delodajalci/političnimi voditelji glede izmenjav ali bolje rečeno trgovanja z nekaterimi ugodnostmi v zameno za pridobitev sindikalne podpore. Ironično je ta moč povezana z vzdržanjem od izvedbe industrijske akcije in politične mobilizacije. Na ekonomskem področju

⁹ Kot primer takšnega vpliva nezadovoljnih sindikatov se je pokazal pri porazu bivšega nemškega kanclerja Gerharda Schröderja leta 2006.

¹⁰ Kot primer vpliva protivladnih demonstracij in politične moči sindikatov je poraz pokojninske reforme, predlagane s strani Berslusconijeve vlade leta 1994.

sindikati z delodajalci sklepajo kolektivne dogovore, ki zagotavljajo socialni mir. Na političnem področju pa takšno »trgovanje« pogosto poteka okrog podpore sindikatov neki politični odločitvi, in sicer v zameno za sindikatom prijazno vladno politiko. Moč izmenjave ali trgovanja pa je lahko tudi bolj simbolična, kar vključuje izmenjavo informacij, znanj in legitimnosti. Kadar poteka takšno sodelovanje, sindikati niso več v vlogi nasprotne stani, temveč v vlogi partnerja. Seveda pa je takšno sodelovanje v neokorporativističnem svetu mnogokrat obremenjeno z nesposobnostjo zaupanja kapitalu in vladi, oblikovanju kredibilnih informacij in negotovosti v obljube o boljši prihodnosti, v zameno za sedanja žrtvovanja. Vse tri moči so med seboj močno povezane. Brez zadostne moči politične mobilizacije ni uspešne moči izmenjave in brez zadostne moči mobilizacije članstva, prav tako ne moremo misliti na uspešnost vpliva ostalih dveh moči (Erne 2008, 33).

Če smo sedaj identificirali, na kakšen način lahko delavska gibanja manifestirajo svojo moč, pa moramo na tem mestu omeniti tudi različne modele sindikalnega organiziranja, ki so jasno oblikovani predvsem v Evropi, deloma pa tudi v ZDA. Hyman (2001, 1) opredeljuje tri modele evropskega sindikalizma, med katerimi je vsak vezan na določeno ideološko orientacijo. Govorimo lahko o treh sindikalnih identitetah. Prvi model temelji na razrednem interesu, ki ga zaznamuje boj med delavstvom in kapitalom; drugi razume sindikate kot spodbujevalce rasti delavskega statusa v družbi nasploh ter s tem napredovanja družbene pravičnosti; tretji model opredeljuje sindikate kot interesne organizacije, s primarnim delovanjem na trgu dela. Slednji je znan tudi kot »podjetniški sindikalizem« in je prevladujoč predvsem v ZDA in v angleško govorečih državah. V središču delovanja so kolektivna pogajanja, saj so sindikati primarno predstavniki poklicnih interesov. Vsi sindikati pa dandanašnji čas sledijo vsem trem modelom. Ker so združenja zaposlenih, je njihova primarna naloga skrb in regulacija plačno-delovnih razmerij. Prav tako sindikati poosebljajo kolektivni interes in identiteto, ki ločuje delavce od delodajalcev, in prav to jih zaznamuje kot razredne agencije. Zagotovo pa so sindikati tudi del širšega družbenega okvira, ki morajo za svoje preživetje sobivati z drugimi institucijami in interesnimi skupinami. Trije modeli sindikalizma oblikujejo večni trikotnik, v katerem se povezujejo družba, razred in trg dela. Podjetniški sindikati so usmerjeni v trg dela, integracijski sindikati v družbo in radikalnoopozicijski sindikati v razred. En model pa

vendar ne more obstajati brez vplivov ostalih dveh. Sindikalna identiteta in ideologija se namreč vedno nahaja nekje znotraj omenjenega trikotnika, največkrat razpeta ali med razredom in trgom dela; med trgom dela in družbo; med družbo in razredom (Hyman 2001, 3–4).

Kakor smo že povedali, je za ZDA značilen podjetniški sindikalizem, katerega delovanje je zaznamovano bolj s tržno zavestjo kot razredno. Osredotoča se predvsem na trenutne razmere in teži k izboljšanju delovnih pogojev, skrajšanju delovnika in zvišanju delavskih plač v določenem kolektivu, ločeno od ostalih delavcev zunaj pogajalske enote, pri tem pa se pogosto tudi ne ozira ne na politične in ne na socialne okoliščine. Takšna filozofija je bila temelj pri ustanavljanju Ameriške federacije dela (*American Federation of Labor - AFL*), ki jo je propagiral njen prvi predsednik, Samuel Gompers, s sloganom »čist in preprost sindikalizem«. Takšna filozofija pa je sčasoma naletela na težave, saj so se razmere na trgu dela spremenile in sindikati so spoznali, da kolektivna pogajanja niso samo ekonomski proces, ampak tudi politični. Sindikati morajo namreč minimalno vplivati na to, kako država oblikuje pravila igre na trgu dela, vključno z njihovo pravico do obstoja, kolektivnega pogajanja in kolektivne mobilizacije. Poleg tega pa mora država oblikovati in nadzorovati še veliko več, predvsem kar zadeva aspekte zaposlitvenih pogodb, kot je na primer zdravje in varstvo pri delu (Hyman 2001, 12–15).

V ZDA je sindikalna centrala AFL-CIO in njeni sindikati zapravila milijone dolarjev za politične aktivnosti in lobiranja, s ciljem izvolitve politikov, ki so kazali naklonjenost delavstvu. Žal pa te poteze niso pripeljale do ustreznih sprememb zakonodaje. Prav nasprotno, zakonodaja in pravice so se za delavski družbeni sloj slabšale ne glede na to, ali je bil predsednik republikanec ali demokrat. Poleg napačnih političnih potez sindikatov in upadanju članstva pa so se sindikati skoraj vedno spopadali tudi z notranjimi konflikti, ideološkimi razhajaji in različnimi interesi. Želje po preoblikovanju in reorganizaciji znotraj največje sindikalne centrale v ZDA AFL-CIO so se aktivneje pričele leta 1995 z oblikovanjem gibanja »*New Voice*«, ki je obljubljalo revitalizacijo organizacije. Njegov uspeh je bil le delen, kar je leta 2000 privedlo do novih premikov v vrhu organizacije z ustanovitvijo koalicije nekaterih sindikatov (*SEIU, the Laborers, HERE, UNITE, the Carpenters*) v »*New Unity*

Partnership – NUP«. Koalicija NUP je želela združevanje nekaterih sindikatov, organiziranje ključnih sektorjev, kot je zdravstvena nega, več mednarodne solidarnosti in ponovno oceno sodelovanja z demokratično stranko. NUP je leta 2004 razpadel, vendar se je leta 2005 pojavila še ena novoustanovljena koalicija »*Change to Win Coalition - CTW*«, ki je poleg sindikatov v prejšnjem NUP združevala še sindikat *Teamsters* in *United Food and Commercial Workers*. Ta se je še istega leta preoblikovala v federacijo in vključeni sindikati so se dokončno odcepili od AFL-CIO. Vendar tudi nova sindikalna centrala ni doprinesla k znatno boljšim rezultatom na področju reorganizacije in povečanja članstva (Yates 2009, 15–20).

Pomembnost organiziranja se posebej evidentno pokaže v tistih okoljih, kjer ni sindikatov in so delavci prepuščeni sami sebi. Ne glede na to, kako pozitiven odnos ima neko podjetje do delavcev, ki ga izkazuje z raznimi metodami organiziranosti dela, preko oblikovanja kreativnih skupin, fleksibilne organizacije delovnega časa, izobraževanja in odprtega komuniciranja, se delavci slej kot prej zavedo, da jih vodstvo izkorišča za en sam razlog – za zviševanje produktivnosti in profitov. Izkušnje mnogih delovnih kolektivov namreč kažejo, da če delavci niso organizirani, so preprosto prepuščeni na milost in nemilost podjetju.

Kako poteka organiziranje delavcev na terenu, predstavimo na primeru metod dela. Pri organiziranju delavcev si sindikati namreč pomagajo z najrazličnejšimi metodami, ki jih najpogosteje izvajajo sindikalni organizatorji, katerih naloga je skrbeti za rekrutacijo novih članov. Še posebej uspešne so sledeče taktike (Yates 2009, 65–66):

- Oblikovanje organizacijskega odbora: organizacijski odbor mora biti sestavljen iz čim večjega deleža zaposlenih ter mora v vseh svojih značilnostih (narodnost, rasa, spol ...) odražati delovno okolje.
- Klici na dom: pomemben je osebni pristop in stik, kjer se zaposleni s sindikatom identificira tudi na emocionalni ravni, kar organiziranju daje pristnost in še večji povezovalni element.
- Organiziranje večjih in manjših sestankov: ker so sindikati kolektivne organizacije, zahtevajo redne sestanke za boljšo delovno učinkovitost in

demokracija. Ti sestanki niso namenjeni samo informiranju, temveč tudi izobraževanju, druženju ter sodelovanju med člani sindikata.

- Organizirati dneve solidarnosti: to so dnevi, ki so namenjeni skupnim akcijam in aktivnostim, kot je nošenje raznih sindikalnih emblemov, organizirana simbolna akcija ob določenih priložnostih itd.
- Oblikovanje pogajalske skupine: kadar ljudje vidijo, da bi lahko nekaj postalo mogoče, se še močneje zavežejo to tudi doseči. S pripravo konkretnih predlogov kolektivne pogodbe se prizadevanja za ustanovitev sindikata okrepijo, kar lahko označimo z nekakšno samoizpolnjujočo prerokbo.

Med drugim pa sindikati skušajo organizirati in delavce med seboj povezati tudi na podlagi nošenja skupnih logotipov, sloganov, natisnjenih na majice, priponk, letakov, sestankov, medijskih oglasov, zanimivih analiz med delavci člani sindikata in nečlani. Vse več pa se sindikati obračajo tudi na delavce preko interneta in elektronskih sporočil. Vedno več pozornosti vložijo v pravilno predstavljanje pomena in moči sindikata za delavce, v smeri, kaj lahko delavci naredijo za sebe v okviru sindikata, kot pa kaj lahko sindikat kot tretja oseba naredi za delavce (Fiorito 2003, 201).

Poleg oblikovanja novih strategij pridobivanja članov v sindikat pa je že ohranjanje njihovega števila poseben izziv. Takšne organizacijske težave sindikatov namreč izhajajo iz pomanjkanja močne identifikacije družbe z delavskim razredom. Vrednote srednjega razreda so namreč v današnji družbi v nasprotju s cilji in metodami sindikata, kar je najpogosteje vidno predvsem pri organiziranju zaposlenih v ruralnih okoljih in tistih, ki so višje izobraženi. Problem je prav tako organiziranje mlajših delavcev, ki zaradi nepoznavanja delovnih razmer nekoč (ko še ni bilo močnih sindikatov) in danes, ne vidijo utemeljenih razlogov za plačevanje sindikalne članarine. Veliko delavcev, kljub zavedanju o pomembnosti sindikata in njegovih dosežkih, ne stopa v članstvo, saj lahko ugodnosti, ki jih je sindikat izpogajal, vseeno koristijo. Takšna je namreč narava industrijskih razmerij, kjer delodajalci na skupnih pogajanjih v sindikalno organiziranem sektorju dane industrijske panoge (ali tudi v organiziranih podjetjih) oblikujejo kolektivne pogodbe, katerih določila zavezujejo vse delodajalce in delavce, ne glede na to, ali so njihova podjetja sindikalizirana ali ne.

(Myron L. Joseph v von Heller Gilmer 1969, 413). Na tem mestu naj še enkrat izpostavim, da takšen sistem industrijskih odnosov poznamo predvsem v Evropi.

2.3 OVIRE PRI ORGANIZIRANJU DELAVCEV

Proces organiziranja delavcev, pa naj bo v podjetju, panogi ali na nacionalni ravni, pogosto naleti na težave. Hyman (2001, 169) navede le nekatere: *»Vsa sindikalna gibanja so se srečala s podobnimi izzivi: zmanjševanjem vpliva tradicionalnih ključnih poklicev in industrijskih panog; slabljenjem povezav med delom in ostalimi družbenimi identitetami; nenaklonjenim političnim okoljem; ter dilemami, povezanimi z bolj surovim in mednarodno tekmovalnim ekonomskim okoljem.«*

Pri preučevanju ovir pri organiziranju delavcev moramo sprejeti objektivno dejstvo, da te obstajajo tako znotraj delavskega razreda kakor tudi zunaj njega. Na podlagi pestre literature, ki se ukvarja z družbenim pojavom organiziranja delavcev, lahko identificiramo vsaj pet glavnih faktorjev, ki vplivajo na oviranje sindikalnega organiziranja:

1. vpliv globalizacije, strukturne spremembe v gospodarstvu in preoblikovanje trga dela;
2. država preko zakonodaje, političnega vpliva lobijev in neustrezne regulative;
3. delodajalci skozi negativne prakse preprečevanja organiziranja delavcev;
4. sindikati sami preko napačne politike delovanja;
5. individualizem in antisindikalna kultura.

Če podrobneje pogledamo te faktorje negativnega vpliva na organiziranje delavcev, so nekako že razvrščeni tudi po obsegu oziroma razsežnosti in stopnji vpliva. Kate Bronfenbrenner (2007, 2) poda natančen prikaz vpliva globalizacije na organiziranost delavcev. Govori o današnji povezanosti interesov vlad in supervladnih institucij z največjimi transnacionalnimi korporacijami. Obstaja namreč zelo majhna razlika med delavci Severne Karoline, ki so priča selitvi svojih delovnih mest v Mehiko, in delavci na Irskem, katerih delovna mesta odhajajo v Indijo in Kitajsko, ta pa naprej v Vietnam. Vpliv organiziranosti delavcev in posledično sindikatov za pogajalsko mizo z delodajalci, ki so vse pogosteje le del velikih korporacij in ne kažejo nobene lojalnosti ne posamezni industriji, izdelku ali državi, je tako vedno manjši.

Največji udarec je globalizacija zadala predvsem sindikatom v ZDA, kjer so se v zadnjih treh desetletjih v tujino selile ponekod celotne industrijske panoge ali se je celotna dejavnost preprosto oddala podjetjem čez mejo. Da bi lahko delavsko gibanje v ZDA bilo kos tem izzivom, so sindikati razvili obsežne strateške kampanje in strateško podjetniško raziskovanje, tako na področju organiziranja kot kolektivnih pogajanj. Takšen pristop zagovarja prakso, da si morajo sindikati, v zagotavljanju uspešnega delovanja in organiziranja, pridobiti celovito razumevanje posameznega podjetja in industrije, v okviru katere to podjetje deluje. Pri tem morajo upoštevati tudi pretok moči v podjetju ter njegove šibkosti, ki se lahko izkoristijo v dobro zaposlenih (Juravich v Bronfenbrenner 2007, 16). Ekspanzija globalizacije je v zahodnem svetu pustila pečat predvsem v zmanjševanju industrijskega sektorja in rasti storitvenega sektorja. Zaradi razdrobljenosti in fleksibilnosti delovnih mest v storilnostnem sektorju, zaposleni delajo v majhnih delovnih kolektivih, kjer so si pogosto tudi zelo blizu s svojimi nadrejenimi, je ta sektor za sindikate izjemno težko dostopen. Predvsem v komercialnih storitvah so karakteristike dela tiste, ki otežujejo sindikatom, da bi organizirali zaposlene (Kloosterboer 2007, 36).

Leta 1955 je bilo v ZDA 35 odstotkov delovne sile včlanjene v sindikate. Dandanes sindikati predstavljajo le še 15 odstotkov celotne delovne sile, od tega manj kot 10 odstotkov v privatnem sektorju. Sindikati so v 50-ih letih prejšnjega stoletja dobili od 65 do 75 odstotkov sindikalnih volitev, ki so jih sami zahtevali, medtem ko je do leta 1980 ta delež predstavljal le še polovico (Richards 2008, 2). Leta 1995 je bila stopnja sindikaliziranosti v ZDA okoli 15-odstotna. Do leta 2007 je padla na 12 odstotkov (Yates 2009, 15). Po uradnih podatkih Urada za statistiko trga dela (*Bureau of Labor Statistics*) za leto 2009 je bil delež sindikaliziranosti v privatnem sektorju 7,2-odstoten (okrog 7,4 milijonov delavcev). V primerjavi z letom 1990, ko je delež znašal 12 odstotkov, leta 1980 pa 20 odstotkov. Sektorji, za katere je značilna visoka sindikaliziranost, so transport in komunalne dejavnosti (22,2 odstotka), telekomunikacije (16 odstotkov) in gradbeništvo (14,5 odstotka). Za razliko od delavcev v privatnem sektorju pa so delavci v javni upravi z 37,4 odstotki bolje sindikalizirani (okrog 7,9 milijona delavcev). Med njimi je največ lokalnih javnih uslužbencev, saj jih je kar 43,3 odstotka včlanjenih v sindikate. Ta skupina zaposlenih dela v visoko sindikaliziranih poklicih, so učitelji, policisti in gasilci (ITUC

2010, 2–5). Velik krivec za upad sindikaliziranosti v ZDA po letu 1950 je delovnoppravna zakonodaja, predvsem njene spremembe po letu 1947, ter neustrezno izvajanje, predvsem pa pomanjkljivi represivni ukrepi (Yates 2009, 194). V ZDA se tako tudi tisti, ki imajo sindikalne pravice, v javnem sektorju soočajo z omejevanjem le-teh. Naj omenim prepoved stavk in omejitve glede obsega kolektivnih pogajanj, kakor je prepoved pogajanj o ključnih vprašanjih na delovnem mestu. Prav tako so izredno slabo pravno zaščiteni sindikalni aktivisti, saj je skoraj vsak od petih odpuščen zaradi svoje aktivnosti v sindikatu in pri sindikalnih volilnih kampanjah (ICTUR 2008, 15/2: 27).

V primerjavi z ZDA je bila situacija v Evropi historično drugačna. Medtem ko ima vsaka država specifičen model industrijskih odnosov, mnogo držav zagotavlja institucionalne pristojnosti sindikatov, svetov delavcev in podobnih struktur, ki so nenazadnje definirane tudi v zakonodaji Evropske unije. To nakazuje na tradicionalno manj antagonistične odnose med sindikati in delodajalci, ki so značilni za ZDA. A ne glede na to se sindikati v Evropi vedno bolj poslužujejo podobnih pristopov strateškega podjetniškega raziskovanja, kot njihovi kolegi čez Atlantik (Juravich v Bronfenbrenner 2007, 16–18). Značilne so zlasti uspešne evropske čezmejne kampanje, ki jih organizira Evropska konfederacija sindikatov¹¹ (*European Trade Union Confederation*) ali posamezne evropske industrijske federacije, kot je na primer Evropska federacija delavcev v transportu¹² (*European Transport Workers' Federation*).

¹¹ Primer ene izmed zadnjih in bolj obsežnih vseevropskih kampanj je boj proti ekonomski krizi in ukrepom, ki nalagajo bremena krize na ljudi in delavski razred. Posledično je kampanja naperjena bolj proti nacionalnim reformam evropskih držav, ki v reševanju krize zmanjšujejo delavske pravice. Več lahko najdete na uradni strani Evropske konfederacije sindikatov. Dostopno preko: <http://www.etuc.org/a/5972> (4. 11. 2010).

¹² Primer odmevne evropske kampanje in demonstracij iz leta 2006 proti uveljavitvi predloga *Port Package II*, ki naj bi dereguliral EU pristanišča. Več preberite na: <http://www.wsws.org/articles/2006/jan2006/dock-j18.shtml> (4. 11. 2010). Več informacij o dogajanju v evropski pristaniški politiki in ukrepih sindikatov si preberite na uradni strani Evropske federacije delavcev v transportu: <http://www.itfglobal.org/etf/etf-press-area.cfm/pressdetail/1686> (4. 11. 2010).

Mnogo avtorjev se je tradicionalno ukvarjalo z raziskovanjem sindikalne organiziranosti, se pravi tistega dela, kjer so se delavci uspeli organizirati. Opažanja nakazujejo, da je razredna povezanost oziroma zavest in razredna solidarnost mnogokrat podrejena rasnim, etničnim in ostalim solidarnostim. A ne glede na to vsi na splošno predvidevajo, da kadar so delavska dejanja motivirana na podlagi razrednih interesov, bo temu sledilo sindikalno organiziranje. Porast lahko zasledimo tudi pri literaturi, ki se ukvarja z oviranjem sindikalnega organiziranja s strani delodajalcev in države. Ovire sindikalnega organiziranja tukaj ležijo zunaj delavskega razreda in ne znotraj njega. Samo poredko pa lahko zasledimo omenjene primere, kjer so delavci nasprotovali sindikatom kot takim. Zavedati se namreč moramo, da obstaja odpor pri organiziranju delavcev ne samo s strani delodajalcev in ponekod tudi države, temveč tudi s strani delavcev samih. To področje v zgodovini ni bilo posebej izpostavljeno. Lahko bi trdili, da je prevladovalo prepričanje, da takšen odpor, to je odpor delavcev samih pri organiziranju in zastopanju njihovih interesov skozi sindikat, sploh ni možen (Richards 2008, 1–2). Na sledeči pojav še posebej pogosteje naletimo v Združenih državah.

Poleg štirih zgoraj omenjenih družbenih pojavov, katere smo podrobneje razčlenili že v prejšnjih poglavjih in katere še bomo podrobneje spoznali v nadaljevanju, na upad sindikalnega organiziranja med drugim zagotovo vpliva sprememba v razmišljanju in ravnanju delavcev samih. Takšen pojav lahko enostavno imenujemo antisindikalna kultura, ki se je še posebej v ZDA pokazala za izredno prodorno in skoraj tradicionalno. Avtor Lawrence Richards (2008) pojav antisindikalne kulture podrobneje opisuje v svoji knjigi *Union-Free America*. Drastičen upad sindikalne organiziranosti namreč po njegovem mišljenju ne gre pripisovati samo delodajalčevemu oviranju sindikalne organiziranosti, katere vseeno omejuje pravno okolje. Posledično ne gre pripisovati tega upada niti državi, ki postavlja zakonodajne okvire glede delovanja industrijskih odnosov in pri čemer jo v večji meri bolj vodijo politični motivi kot moralni. Upad sindikalne organiziranosti v ZDA tudi ni zgolj posledica sindikatov in njihovega takšnega ali drugačnega delovanja, kakor tudi ne strukturnih sprememb znotraj gospodarstva in demografskih sprememb delovne sile, ki so pomembno transformirale delavski razred iz industrijskega v storitveni (Richards

2008, 3). Upad lahko v veliki meri pripišemo predvsem pojavu antisindikalne kulture, torej družbenemu okolju.

V ZDA se je že do konca devetnajstega stoletja oblikovala negativna kulturna podoba sindikatov, ki pa ni nujno bila monolitična, vendar pa zagotovo hegemonistična. Pričevanja javnega mnenja, raziskav sociologov in medijskega predstavljanja sindikatov jasno kažejo ameriško kulturo, ki je do sindikatov skoraj popolnoma negativna. Beseda sindikat pa je, predvsem v drugi polovici dvajsetega stoletja, postala slabšalni pojem za mnoge ljudi. Po pričevanju nekaterih javnomnenjskih raziskav so sindikati v 70-ih in 80-ih letih, v očeh ljudstva in tudi mnogih intelektualcev, izgubili svoj prvotni namen. Kar zadeva predstavljanja sindikatov v filmih in na televiziji so le-ti bili v veliki meri spregledana ali načrtno odsotna tema. K negativni podobi sindikatov je prispevala tudi časopisna oz. poročevalska politika, ki je mnogokrat poročala o stavkah in ne o pogajanjih ali dobljenih odškodninah, ki so se kvalificirala kot procesno dogajanje. Ljudje so tako dobili vtis, da sindikati konstantno samo stavkajo (Richards 2008, 5–13). Čeprav so po mnenju večine Američanov sindikati pomagali v družbi dvigniti plače, uveljaviti osemurni delovnik, petdnevni delovni teden, minimalno plačo in socialno varnost, so v zadnjih desetletjih dvajsetega stoletja izgubili stik s svojo bazo. Namesto da bi delavskemu razredu pomagali, so postali v očeh ljudi njegov sovražnik. Večina ljudi si je tako ustvarila mnenje, da sindikate vodijo pohlepni ljudje, ki jim ni mar za članstvo, ampak za njihov denar, ki ga plačujejo kot članarino. Sindikati naj bi silili ljudi v stavke, kar pa pogosto pripelje do nasilja in do izgube osebnega dohodka. Takšne stavke pa po navadi prizadenejo tudi širšo družbo, saj ji odvzamejo oz. začasno zaustavijo osnovne in pomembne storitve. Veliko Američanov je v preteklosti celo verjelo, da sindikate vodi organizirani kriminal. Nenazadnje jih še danes mnogo misli, da sindikati ovirajo napredek in razvoj, uvajanje novih tehnologij in delovnih procesov, da podpirajo lene delavce in se borijo za zvišanje plač tudi tistih, ki si jih naj ne bi zaslužili. Sindikati naj bi bili krivi tudi za višjo inflacijo in zmanjšano produktivnost. Ker so sindikati v preteklosti imeli močno bazo predvsem v industriji in torej združevali večji del modrih ovratnikov, so v postindustrijski družbi zaradi tega postali nepomembni in čedalje manjši v članstvu in vplivu (Richards 2008, 87). Prav zaradi takšne stereotipne kulturne podobe sindikatov se delavci odločajo, da bodo glasovali proti sindikatu, saj

verjamejo, da bodo stanje v podjetju še poslabšali. Zadnja leta pa raziskave kažejo, da se kulturno in ideološko okolje za sindikate obrača v bolj pozitivno smer. Medtem ko so raziskave v sedemdesetih in osemdesetih letih prejšnjega stoletja pokazale, da bi kar 60 odstotkov delavcev glasovalo proti ustanovitvi sindikata in samo 30 odstotkov za sindikat, je javnomnenjska raziskava leta 2002, ki jo je izvedla AFL-CIO, pokazala, da bi za ustanovitev sindikata glasovalo 53 odstotkov delavcev, 43 odstotkov pa bi bilo proti (Richards 2008, 177). Richards (2008, 178) je prepričan, da je takšen pozitiven obrat v naklonjenosti ameriške delovne sile sindikatom posledica vse večjega vpliva globalizacije, ki je ponovno obudila mentaliteto razmišljanja »mi proti njim«, ta je bila gonilna sila sindikalnega organiziranja v tridesetih letih dvajsetega stoletja.

O praksah oviranja organiziranja delavcev in delovanja sindikatov, ki je veliko bolj izrazito v ZDA, pa govori sledeče poglavje. Med vsemi naštetimi in obravnavanimi elementi bomo posebej obravnavali oviranje organiziranja s strani delodajalcev, saj le-to izhaja iz nespoštovanja pravnega reda oziroma njegova praksa temelji na kršitvah zakonodaje.

3 POGLAVJE: DELODAJALSKE TAKTIKE ZATIRANJA DELAVSKEGA ORGANIZIRANJA

Antagonistična nastrojenost delodajalcev proti sindikatom izvira že od samega nastanka delavskih organizacij. Že v devetnajstem stoletju je industrijski in pravniški svet bojeval srdito bitko, da bi tovarne ostale nesindikalizirane. Delavce so odpuščali, če so sumili naklonjenost sindikatu, zoper sindikalne voditelje pa so uporabljali pogodbe, ki so kot pogoj za zaposlitev postavljale nevčlanjevanje v sindikat, črne liste, zasebno policijo, mnogokrat pa tudi bodečo žico in solzilni plin. Nasprotovanje delodajalcev izhaja iz preprostega dejstva, da sindikati že po pravilu omejujejo vodstvo podjetja, da bi ravnalo tako, kot se jim zljubi. Če je v podjetju organiziran sindikat, so načini, kako vodstvo podjetja dosega svoje cilje, odvisni od reakcij in sodelovanja le-tega (Myron L. Joseph v von Heller Gilmer 1969, 410–412).

3.1 ZDRUŽENE DRŽAVE AMERIKE

Za tiste delavce v privatnem sektorju, ki imajo sindikalne pravice, poročilo opisuje, kako je pravni sistem usmerjen v sistem priznavanja (certificiranja) sindikatov, ki v okviru volilnega postopka v podjetju dobijo večino. 82 odstotkov delodajalcev v privatnem sektorju najame svetovalce za razbijanje sindikatov med kampanjo certificiranja sindikata v podjetju ter med drugim sili delavce, da se udeležujejo obveznih protisindikalnih sestankov. (Blackburn 2008, 27)

Zaradi razširjenosti takšnih negativnih praks delodajalcev izpostavljam dogajanje v ZDA. Ker se kršitve najpogosteje pojavljajo v podjetjih, v samem jedru sindikalnega delovanja, se moramo za boljše razumevanje negativnih praks delodajalcev najprej seznaniti s procesom ustanavljanja in delovanja sindikata v nekem podjetju, z natančnim postopkom, skozi katerega morajo delavci, ki si v podjetju želijo sindikat. Če se v nekem podjetju želijo zaposleni organizirati, je predpogoj, da je teh večina, da lahko imajo samo en sindikat ter da oblikujejo pogajalsko enoto, kar pomeni, da morajo imeti skupne interese. NLRB določa prag 30 odstotkov zainteresiranih delavcev, da izvede volitve. Sindikat mora v ta namen zagotoviti podpisane avtorizacijske kartice zaposlenih. Nato NLRB obvesti delodajalca, ki lahko sindikat

takoj prizna ali pa privoli v volitve. Večina delodajalcev v tem primeru zahteva, da NLRB izvede zaslišanje, na katerem mora sindikat jasno dokazati, da ima v podjetju zadostno podporo za formalno ustanovitev sindikata. Velikokrat bo delodajalec tudi izpodbijal ustreznost pogajalske enote. Na dan volitev glasovanje poteka tajno. Za priznanje sindikat potrebuje 50 odstotkov plus en glas, da ga NLRB potrdi za edinega pogajalskega zastopnika delavcev. Če sindikat izgubi, seveda obstaja postopek pritožbe na podlagi suma, da je delodajalec kršil zakon, ker se je v času volilne kampanje posluževal nepoštenih praks dela. Če in ko naposled sindikat dobi formalno priznanje, je njegova dolžnost, da obvesti delodajalca, da hoče z njim v pogajanje za kolektivno pogodbo (Yates 2009, 56–58; ITUC 2010, 2–3). Kadar delodajalec krši zakonodajo in je spoznan za krivega, zakon ne nalaga nobenih kaznovanih ukrepov, ampak le manjše ekonomske posledice. V večini primerov je delodajalec dolžan izvesti le dva ukrepa, in sicer da vzpostavi stanje *quo ante*, s tem da uveljavi delovne razmere pred nastankom kršitve in da na oglasni deski izobesi obvestilo z obljubo, da se takšno dejanje, ki je nezakonito, ne bo več ponovilo. Če delodajalec delavca nezakonito odpusti ali suspendira, pa je edini ukrep ta, da omogoči delavcu vrnitev na njegovo prejšnje delovno mesto ter mu izplača izgubljen osebni dohodek (minus kar je delavec morebiti zaslužil v času, ko je bil odsoten). Na podlagi zadnjega poročila NLRB delavci čakajo v povprečju devet mesecev od takrat, ko so prijavili delodajalca zaradi kršitve pa do odločitve, ki jo izda sodnik upravnega prava. Kadar se pritoži delodajalec, delavec do končne odločitve čaka v povprečju tri leta (Human Rights Watch 2009, 3–4).

Največ kršitev delodajalcev se zgodi prav po uspešnem zagovoru sindikata in pred samim datumom izvedbe volitev, ki ga določi NLRB. V tem času poskušajo delodajalci prepričati svoje zaposlene, da glasujejo proti sindikatu. V zadnjih štiridesetih letih so se nepoštene prakse dela in protisindikalne aktivnosti razbohotile v veliki meri, še posebej zaradi nekaterih amandmajem k prvotnemu zakonu NLRA, kakor tudi zaradi najrazličnejših odločitev, ki so jih sprejela sodišča in NLRB. Te odločitve so močno razširile obseg protisindikalnih aktivnosti, ki so delodajalcu na voljo. Pogosto se zgodi, da delodajalci najamejo svetovalce, ki za njih izvajajo protisindikalno kampanjo. Takšni svetovalci pa so znani po svojih pol legalnih in tudi

nelegalnih taktikah. Poleg takšnih vprašljivih pristopov pa je v okviru obstoječega zakona popolnoma legalno, da delodajalec izvaja sledeče prakse:

- Zasipa zaposlene s protisindikalno propagando, po pošti zaposlenim in njihovim družinam pošilja propagandni material. Ta propaganda ni nujno resnična, vendar ne sme direktno izražati groženj.
- Dodeli nadzorne delavce, da izvajajo dnevne pogovore z delavci, ki so naklonjeni sindikatu.
- Prepove vstop na zemljišče podjetja vsem sindikalnim organizatorjem, ki niso v podjetju zaposleni.
- Izvaja prisilne sestanke za delavce na delovnem mestu. Na teh obveznih in zavezujočih sestankih nadzorniki goreče prepričujejo delavce, kakšna katastrofa se bo zgodila, če bodo glasovali za sindikat. Obljubljajo jim boljše razmere, če v podjetju ne ustanovijo sindikata.

Mnogo delodajalcev pa gre še dlje in v času sindikalne kampanje storijo nelegalne ukrepe, od premestitev tistih delavcev, ki podpirajo sindikat, do odprtih groženj, podkupovanja ali celo odpuščanja (Yates 2009, 57; ITUC 2010, 3).

Aktivnosti takšnih protisindikalnih podjetij so popolnoma v nasprotju z MOD konvencijo št. 87 in št. 98, pa vendarle ameriška delovnopravna zakonodaja pušča to področje skoraj v celoti neurejeno. Kljub dokaj uspešnemu zoperstavljanju, so sindikati v postopkih priznavanja sindikalnega organiziranja, ki so močno naravnani v prid delodajalcem, skoraj popolnoma nemočni pri preprečevanju ustrahovanja delavcev s strani protisindikalnih svetovalcev (Logan 2008, 21).

Raziskava, ki sta jo Mehta in Theodore (2005) opravila na podlagi analize 62 sindikalnih kampanj na območju Chicaga, razkriva, da delodajalci polno izkoristijo priložnost, da poteptajo pravico delavcev do »svobodne izbire« med potekom sindikalnih volitev. To storijo na podlagi izredno agresivnega vedenja, kot je zastraševanje, nadlegovanje in pritiskanje na delavce, s ciljem spodkopavanja podpore sindikatu. Prakse delodajalcev med kampanjami organiziranja sindikata so sledeče:

- 30 % delodajalcev odpusti delavce, ki simpatizirajo s sindikatom,

- 49 % delodajalcev grozi, da bodo zaprli obrat, ko delavci poskušajo oblikovati sindikat, a le 2 % to dejansko stori,
- 51 % delodajalcev prisili delavce v nasprotovanje sindikatu s podkupovanjem ali favoriziranjem,
- 82 % delodajalcev najame drage svetovalce za razdiranje sindikatov,
- 91 % delodajalcev delavce prisili, da se udeležijo protisindikalnih sestankov neposredno z nadzornikom.

Raziskava potrjuje, da sindikaliziranost v ZDA ne upada, ker delavci ne bi želeli, potrebovali ali poskušali ustanoviti sindikatov, ampak je upad števila članov sindikata povezan s sistematičnimi legalnimi in ilegalnimi delodajalskimi praksami nasprotovanja organiziranju sindikatov. S šibkim sistemom delovnega prava, ki je neuspešen pri zaščiti delavskih pravic, delodajalci manipulirajo z vladno nadzorovanim procesom priznavanja sindikatov na takšen način, ki jim omogoča, da zlorablajo svojo premoč in s tem pomembno vplivajo na izvolitev predstavnškega sindikata. Zahtevki za priznanje sindikata, ki so bili v času raziskave predloženi NLRB, so odražali, da je v 91 odstotkih primerov, ustanovitev sindikata podpirala večina delavcev, nekje celo z 80-odstotno podporo, a vendar so bili sindikati zmagovalni le v 31 odstotkih kampanj (Mehta in Theodore 2005). V ZDA tako ostaja 50 milijonov delavcev, ki si želijo sindikat, vendar ga ne morejo imeti. Tako imenovana »predstavnška vrzel« v ZDA je ena največjih v razvitem svetu (Logan 2008, 22).

V ZDA obstaja celotna industrija, ocenjena na okoli 4 milijarde ameriških dolarjev, sestavljena iz podjetij, ki pomagajo delodajalcem, da spodkopavajo sindikalno organiziranje in kolektivna pogajanja. Tako imenovani svetovalci za izogibanje sindikatov so se pojavili v ZDA takoj po drugi svetovni vojni in so imeli ključno vlogo pri razvoju in razširitvi mnogih protisindikalnih taktik, ki so postale standard pri protisindikalnih kampanjah delodajalcev. Do sedemdesetih let prejšnjega stoletja je profesionalno delovalo manjše število svetovalcev, saj njihova dejavnost še ni bila del vsakdanjih industrijskih odnosov. Po drugi polovici sedemdesetih let prejšnjega stoletja pa je dejavnost svetovalcev za izogibanje sindikatov doživela velik razcvet. Uspeli so organizirati na tisoče protisindikalnih kampanj ter razvili zloglasno

agresivno opozicijo sindikaliziranosti, predvsem v dejavnostih, ki so postajale vedno bolj pomembne, zdravstveno oskrbo, mala in srednjevelika podjetja ter dejavnosti z visokokvalificirano delovno silo. V naslednjih dveh desetletjih je protisindikalno svetovanje zraslo v večmilijonsko industrijo in protisindikalne kampanje, vodene s strani svetovalcev, so postale standardni del opozicijske dejavnosti pri sindikalnih kampanjah. Kadar so delodajalci soočeni z organiziranjem delavcev v sindikat, jih po navadi kar dve tretjini najame svetovalce. Danes takšna svetovalna podjetja, ki lahko zaposlujejo do 100 svetovalcev, delujejo tudi preko meja ZDA (Logan 2008, 3).

Svetovalci med protisindikalno kampanjo nadzirajo celoten proces, največkrat iz ozadja, usposablajo in svetujejo vodstvenemu osebju o tem, kako delavce zasliševati, ustrahovati in preganjati. Pri svojem delu največkrat uporabljajo razne neosebne komunikacijske mehanizme, kot so protisindikalni letaki, videi, internetne strani, skupinski »prisilni« sestanki in osebne komunikacijske mehanizmi, na primer pogovor na štiri oči. Nekatere prakse, ki se jih ti svetovalci poslužujejo, bi v katerikoli drugi življenjski situaciji lahko veljale za nezakonito pridržanje. Glavni cilj delodajalcev je preprečitev izvajanja pravice delavcev do organiziranja, kar dosegajo s taktikami zavajanja in ustrahovanja delavcev (Logan 2008, 4–6).

Nedavna študija je razkrila, da kar 82 odstotkov delodajalcev med sindikalnimi kampanjami najema izjemno drage svetovalce, ki so specializirani v razdiranje sindikatov, tudi z metodami prisile in ustrahovanja (ITUC 2010, 5). Na podlagi raziskave Inštituta za ekonomske politike (*Economic Policy Institute – EPI*), opravljene leta 2009, so ugotovili, da so delodajalci med sindikalno kampanjo v 57 odstotkih volitev grozili z zaprtjem obrata, v 34 odstotkih z odpuščanjem delavcev in v 47 odstotkih z znižanjem plač in dodatkov. Kar v dveh tretjinah volitev so bili delavci prisiljeni udeležiti se tedenskih sestankov »ena na ena«, kjer so jim delodajalci kar v 55 odstotkih odkrito grozili in jih v 63 odstotkih zasliševali o procesu organiziranja sindikata. Po poročanju organizacije *Human Rights Watch* delodajalci uporabljajo dramatične pristranske video posnetke, predstavitve in goreče govore, ki portretirajo sindikat kot uničujočo silo za delavce. Raziskava je še odkrila, da so v preteklosti delodajalci v odvrčanju delavcev od sindikalnega organiziranja uporabljali pozitivne oziroma mehkejše pristope, kot so na primer nenačrtovane povišice, obljube o

izboljšanju delovnih pogojev, podkupnine in posebne usluge, družabne dogodke in uvajanje programov soupravljanja. Diametralno pa danes delodajalci ustvarjajo predvsem delovno okolje, ki je polno zastraševanj o zaprtju delovnih mest in slabšanju ugodnosti ter pogojev dela, odpuščanja, nadzorovanja, nadlegovanja in ostalih disciplinskih ukrepov (ITUC 2010, 6; Human Rights Watch 2009; 7–8, Logan 2008, 7).

Primer podjetja, ki se ukvarja z razbijanjem sindikatov in preprečevanjem organiziranja delavcev, je podjetje *Labor Relations Institute, Inc. – LRI*, ki je bilo leta 1978 ustanovljeno kot podjetje za svetovanje. Njegovo vodilo je ohranjanje nesindikaliziranih podjetij (delovnih mest). Podjetje na svoji internetni strani navaja, da zagotavlja široki spekter orodij za komunikacijo z zaposlenimi, sofisticirano bazo podatkov in storitve poglobljenega nadzora oz. obveščevalne službe. Podjetje pomaga delodajalcem, da zmagajo v boju s sindikatom v času sindikalne kampanje, ki jo usmerja NLRB. Na podlagi pristopa, ki temelji na programu »*NLRB Election Campaign Program*«, ki so ga prvič oblikovali leta 1988, podjetje zagotavlja 90-odstotni uspeh pri preprečitvi organiziranja delavcev v sindikat. Program, ki temelji na različnih video vsebinah in priročnikih, je bil izveden že v primeru 10.000 sindikalnih volitev. Podjetje svetuje bodočim strankam, da je za uspešno izvedeno kampanjo delodajalca pomembno, da ostane še naprej nesindikalizirano podjetje, ključnega pomena je ustrezno pravno svetovanje, katerega nudijo v sodelovanju z vrhunskimi pravniki, specializiranimi za delovno pravo, in ostalimi strokovnjaki za industrijske odnose (Labour Relations Institute).

Ob specializiranih protisindikalnih svetovalnih podjetjih pa to dejavnost v vedno večji meri opravljajo tudi nekatere odvetniške firme. Ena izmed najstarejših in največjih odvetniških firm, ki se je specializirala v preprečevanju organiziranja sindikatov, je Jackson Lewis. Podjetje zaposluje skoraj 400 advokatov v 25 pisarnah, izdaja več protisindikalnih vestnikov in organizira seminarje o izogibanju sindikatom po celotni Severni Ameriki (Logan 2008, 11). Večina protisindikalnih svetovalnih podjetij v ZDA trdi, da imajo 90-odstotni uspeh, na podlagi česar lahko sklepamo, da je odločitev o organiziranju sindikata v rokah delodajalca in ne delavcev (Logan 2008, 14).

Primer multinacionalke Wal-Mart

Po pričevanju objavljene lestvice leta 2010 *Fortune Global 500 list* je Wal-Mart največje podjetje na svetu. V letu 2007 je imelo za kar 351 milijard dolarjev prometa in 11,3 milijarde dolarjev dobička. Podjetje je največji delodajalec v ZDA, saj zaposluje kar 1,3 milijona ameriških delavcev v okoli 4.000 trgovinah po vsej državi. Zanimivo je, da od teh zaposlenih nihče ni član sindikata. Wal-Mart je namreč študijski primer, ki jasno nakazuje napake in neustreznost delovnopravne zakonodaje v ZDA. Podjetje je namreč izoblikovalo obsežen sistem korporativnih institucij, praks in taktik, ki so usmerjene v zatiranje sindikatov in organiziranja delavcev. Svojo kompleksno in večplastno protisindikalno agendo zasledujejo neprestano na vseh nivojih podjetja (Human Rights Watch 2007, 4). Podjetje ne spoštuje svobode združevanja in je že v večih primerih bilo spoznano za krivega, saj je svoje delavce kaznovalo ali celo odpustilo, če so se hoteli sindikalno organizirati (Featherstone 2004, 10). V preprečevanju sindikalnega organiziranja vodstveni delavci v prodajalnah velikokrat skličejo sestanke in govorijo zaposlenim, da je sindikat nepotreben in da lahko vsak zaposleni govori zase. Kadar v kateri od prodajaln poteka kampanja za sindikalno organiziranje, dobijo delavci od menedžmenta, ki je proti sindikatu, broške, na katerih piše: »Lahko govorim sam zase.« (Featherstone 2004, 190). Leta 1991 so v enem od distribucijskih centrov Wal-Marta v zvezni državi Indiani menedžerjem razdelili priročnik, ki je svetoval, da se morajo redno pogovarjati z zaposlenimi o slabi podobi sindikatov, da so bili v zgodovini povezani z mafijo in da omejujejo individualno svobodo dela in da lahko med stavkami delavci preprosto izgubijo službo. V priročniku »*Manager's Toolkit*« je med drugim tudi jasno zapisano, da če želi podjetje ostati nesindikalizirano, to zahteva polno zavzetost, kar pomeni, da samo če preprečevanje sindikalnega organiziranja postane eden od ciljev, enakovreden drugim ciljem v organizaciji, sindikat najverjetneje ne bo nikoli oblikovan. Od menedžmenta tudi pričakujejo, da prijavi vodstvu podjetja vsako sindikalno aktivnost, tudi kakršenkoli pogovor, ki bi lahko izražal naklonjenost sindikatom. Kadar pride do takšne prijave, še isti dan v to prodajalno pošljejo ekipo »za delavske odnose«, ki ni nič drugega kot profesionalni razbijalec sindikatov, ki z vsemi delavci opravi obvezne sestanke. Menedžment zaposlenim razloži, da če bodo glasovali za sindikat, bodo morali prodajalno zapreti. Takšna taktika je seveda

nezakonita, vendar je le ena od mnogih razdiralnih sindikalnih taktik, ki jih Wal-Mart izvršuje. Tudi kadar Wal-Mart zaposluje, poteka natančno pregledovanje prijav, da se ne bi zaposlilo nekoga, ki je simpatizer sindikata. Prijavljenim med drugim razdelijo tudi poseben osebnostni test, ki naj bi pokazal, če je kdo od njih bolj naklonjen sindikatu. Obstajajo celo navodila, kako prepoznati takšne ljudi. Tisti, ki jih zaposlijo, pa morajo podpisati izjavo, da ne bodo podpirali kakršnegakoli sindikalnega organiziranja (Featherstone 2004, 196–199; Human Rights Watch 2007, 5–10).

Wal-Mart je bil zaradi odpuščanja zaposlenih, ki so bili naklonjeni sindikalnemu organiziranju, in zaradi številnih ostalih kršitev svobode do združevanja že velikokrat kaznovan z globo Nacionalnega urada za delovna razmerja (*National Labour Relations Board*), vendar so takšne denarne kazni za Wal-Mart preprosto del stroškov poslovanja.

Tudi mnogo drugih delodajalcev, ki kršijo zakonodajo, jemlje morebitne naložene kazni zgolj kot del poslovanja. Zakonodajni ukrepi v primeru kršitev delodajalcev so tako preveč omejeni in neučinkoviti, postopki pa preveč zapleteni ter dolgotrajni, kar ustvarja okolje, ki je lahko odkrito sovražno do sindikata, še več, v večini primerov pa do kaznovanja delodajalca sploh ne pride (ITUC 2010, 6). Po poročanju Mednarodnega foruma za delavske pravice (*International Labor Rights Forum – ILRF*) so leta 2010 na vrhu lestvice največjih kršiteljev svobode združevanja in pravice do organiziranja bila naslednja podjetja: *Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA)*, *Chiquita*, *Dole*, *Del Monte*, *R.J. Reynolds Tobacco Company*. Ameriško podjetje *Dole* in *Del Monte*, s sedežem v Kaliforniji, se je na to lestvico uvrstilo že tretje leto zapored. Leta 2009 sta se na lestvici znašli še dve ameriški podjetji, in sicer blagovna hiša *Kohl's* s sedežem v Wisconsinu in *Kraft Foods* s sedežem v Illinoisu. Leta 2008 pa je na lestvici pristal tudi *Wal-Mart* in proizvajalec športne opreme *Russell Corporation* s sedežem v Alabami (International Labor Rights Forum 2010, 2).

Primer steklarskega podjetja PPG iz Pensilvanije pa nam razkriva, kakšne inovativne metode v organizaciji delovnega procesa vodstvo podjetij še uporablja, da bi preprečilo organiziranje sindikata. Podjetje je odpiralo svoje obrate v dokaj izoliranih

ruralnih okoljih, kjer ni bilo sindikalne tradicije. Ob zaposlovanju novih delavcev so le-te skrbno izbirali, da ne bi bil kdo sindikalno usmerjen. Iz enega kraja so zaposlili le peščico ljudi, da bi s tem zmanjšali njihovo medsebojno druženje. Plače so bile primerljive sindikalnim v drugih podjetjih. Vodstvo je oblikovalo ekipe oziroma kreativne skupine, katerih vodje so se lahko dodatno izobraževali. Delavce so spodbujali k oblikovanju kakovostnih skupin, ki so doprinesle k kreativnemu razmišljanju in reševanju problemov. Delavci posameznih skupin so lahko rotirali med delovnimi mesti in imeli priložnost prevzemati tudi odgovornosti nižjega menedžmenta. Vsi ti ukrepi pa so nazadnje služili lastnikom, da delavce ob morebitni odsotnosti niso rabili nadomeščati, temveč je delo prevzel nekdo iz skupine, ideje in rešitve so uporabili za izboljšanje delovnega procesa, kar je lahko privedlo do zmanjšanja števila zaposlenih in tudi večjega medsebojnega nadzora dela v skupinah. Takšna strategija dela je pogosto zasnovana na psihologiji manipulacije, kjer vodstvo svoje zaposlene naziva z besedo »sodelavec« ali »partner« in ne delavec ali zaposleni, kar zaposlenim ponuja lesk moči, ne da bi delodajalec predal kakršenkoli pravi nadzor (Yates 2009, 23–25).

Za maksimizacijo profitov potrebujejo lastniki maksimalno kontrolo nad delovno silo. Vse, kar onemogoča to kontrolo, je predstavljeno negativno. Ker si sindikat prizadeva priboriti nekaj te kontrole nad življenjem delavcev v podjetjih, s tem predstavlja direktno grožnjo menedžmentu. V prizadevanju ohraniti popoln nadzor nad zaposlenimi, pričnejo delodajalci ob zaznavi kakršnegakoli suma o organiziranju delavcev takoj s strategijo dezinformiranja, skozi katero se prične portretiranje sindikata kot utelešenja samega zla za prihodnost podjetja (Yates 2009, 39).

Da pa takšne prakse niso omejene samo na ameriška podjetja, dokazuje v septembru 2010 izdano poročilo organizacije *Human Rights Watch* (2010), ki odkriva kršenje delavskih pravic ameriškim delavcem, ki so ga povzročile evropske multinacionalke. Poročilo navaja agresivne kampanje proti organiziranju delavcev v evropskih multinacionalkah, kot so nemški *T-Mobile* in *DHL*, britanska trgovska veriga *Tesco* in podjetje zasebnega varovanja *G4S*, francoski gostinec *Sodexo* in *Sait-Gobain* z industrijsko opremo, norveški *Konsberg Automotive* in dansko podjetje *Gamma Holding*, ki imajo svoje poslovalnice v ZDA. Ta podjetja morajo v EU

spoštovati strogo delovnopravno zakonodajo, vendar ko svoje poslovanje preselijo v ZDA, spoštovanje delavskih pravic več ni pomembno. Kršitve zajemajo od zatiranja sindikalnega delovanja na podlagi taktik zastraševanja, nadziranja, groženj in odpuščanja tistih, ki podpirajo sindikat, do najemanja delavcev za zamenjavo tistih, ki stavkajo. Vsa ta podjetja so v takšni ali drugačni obliki navajala spoštovanje mednarodnih standardov dela MOD, Smernic OECD o industrijskih odnosih, načel svobode združevanja Splošne deklaracije o človekovih pravicah in načel Global Compact Združenih narodov ter drugih mednarodnih instrumentov za človekove pravice, vendar so izkoristila šibke zakonodajne določbe, ki veljajo za delavske in sindikalne pravice v ZDA.

3.2 EVROPSKA UNIJA

Pričevanja in pojav protisindikalnega delovanja zasledimo tudi v Evropi. V državah članicah EU je protisindikalno obnašanje v vzponu predvsem v privatnem sektorju ter med večjimi mednarodnimi in nacionalnimi delodajalci, čeprav je protisindikalna diskriminacija v večini držav članic EU prepovedana z zakonom. Takšno stanje je deloma posledica nezadostnih kazenskih določil, ki so postavljena v nacionalnih zakonodajah. Vse pogostejša pričevanja o protisindikalnem delovanju delodajalcev, oviranju delovanja sindikalnih predstavnikov, grožnjah delavcev z odpustitvijo ali zmanjšanju plač, če se pridružijo sindikatu, prihajajo iz novih držav članic, med drugim iz Češke republike, Estonije, Madžarske, Latvije, Litve in Poljske (ITUC 2009, 4–10).

V zadnjih nekaj letih so na Evropski trg stopila ameriška svetovalna podjetja, ki so specializirana za preprečevanje organiziranja delavcev v sindikate. Stroka jih imenuje »podjetja za izogibanje sindikatom«. Eno izmed takšnih podjetij je TBG, ki s svojo mednarodno ekipo svetovalcev sedaj deluje že tudi v Kanadi, Mehiki, Južni Ameriki, Združenem kraljestvu, Belgiji in Nemčiji. Svojo dejavnost promovira kot podjetje z mednarodno prizanim ugledom v zatiranju poskusov sindikalnega organiziranja. Svetovalci podjetja TBG so v zadnjih letih delovali v sledečih evropskih podjetjih: *T-Mobile*, *Amazon.co.uk*, *Virgin Airlines*, *Honeywell*, *GE caledonian*, *Eaton Corporation*, *Calor gas*, *Silberline Ltd*, *FlyBe*, *Cable & Wireless* in *Kettle Chips*. (Logan 2008, 16).

V eni od raziskav, narejenih v Združenem kraljestvu, ki je preučevala odzive delodajalcev na kampanje organiziranja sindikata, so v 120 primerih prepoznali osem najpogostejših taktik: grožnja z zakonito akcijo oz. policijsko intervencijo proti sindikatu, preprečitev dostopa sindikalnim organizatorjem na področje delovnega obrata, odvrčanje zaposlenih od včlanjevanja v sindikat, razdeljevanje protisindikalne literature, viktimizacija sindikalnih aktivistov, sodelovanje s svetovalci za izogibanje sindikaliziranosti v podjetjih, izboljšanje plačnih in ostalih pogojev pri prizadevanju za zmanjšanje zahtev po ustanovitvi sindikata in ustanavljanje ali krepitev alternativnih kanalov predstavnštva delavcev, ki bi nadomestilo sindikat (Gall 2003b, 86). Gall (2003b, 87–88) navaja dve strategiji delodajalcev, in sicer

strategijo zatiranja in strategijo zamenjave. Pri prvi gre za preprečitev oziroma sabotažo kakršnihkoli pričakovanih poskusov sindikalnega organiziranja oziroma priznavanja sindikata. Strategija temelji na zastraševanju in ustvarjanju delovne klime polne strahu, nesproščenosti in tesnobe. Najbolj očitni ukrepi so odpuščanje, ustvarjanje presežnih delavcev, disciplinski postopki in ostale oblike groženj ter pritiskov na zaposlitveni status delavcev. Pri drugi strategiji si delodajalec prizadeva ustvariti delovno okolje »brez problemov«, kjer poskuša nadomestiti potencialno vlogo sindikata in pokazati, da ni potrebe po sindikalni organiziranosti zaposlenih. Najpogosteje se zgodi, da delodajalce nenadoma razreši dolgoletne zamere, poviša plače in uredi ostale splošne izboljšave delovnih pogojev. Delodajalec pogosto uvede tudi politiko »odprtih vrat« oziroma dostopnost vodstva in osebne komunikacije. Ustanovijo pa lahko tudi posvetovalne skupine oziroma forume, ki so namenjeni za razreševanje problemov, zamer in pritožb zaposlenih.

V Združenem kraljestvu so med najpogostejšimi nasprotniki sindikalnega organiziranja delodajalci oziroma podjetja, ki prihajajo iz ZDA ali katerih večinski lastniki so Američani, podjetja, katerih vodenje je v rokah ustanoviteljev oziroma »Thatcherskih podjetnikov« in dobrodelnih organizacij. Najbolj na udaru so tudi mala in srednjevelika podjetja, ki zaposlujejo od 21 do 250 delavcev. Medtem ko ameriška podjetja dojemajo sindikate kot zmanjševalce profitabilnosti, »Thatcherski podjetniki« v njih vidijo grožnjo prisvajanja podjetij in zmanjševanja moči vodstva. Primer dobrodelnih organizacij in problem protisindikalnega odnosa izhajata iz dejstva, da se vodstvene strukture ne vidijo v vlogi klasičnih delodajalcev, predvsem zaradi prostovoljne in dobrodelne narave njihovih aktivnosti. Poleg tega verjamejo, da so vsi zaposleni visoko motivirani za izvajanje svojih delovnih nalog, saj so predani poklicu, kjer so »eno« z delodajalcem in zato niso preobremenjeni z višino plače in delovnimi pogoji (Gall 2003b, 94).

V primerjavi z ZDA pa so negativne prakse delodajalcev v Evropi še vedno v manjšem obsegu. Nedavna študija, narejena v Združenem kraljestvu, navaja, da so pozitivni odzivi na organiziranje delavcev v sindikat precej bolj pogosti kot negativni. V kar četrtini primerov pa delodajalci celo spodbujajo delavce, da se pridružijo sindikatu. Za razliko od ZDA pa je zakonodaja v Združenem kraljestvu, kar zadeva

kršenje delavskih pravic, precej bolj ostra. Povprečna denarna kazen za delodajalca, ki je kršil Zakon o delovnih razmerjih, se giblje okoli 150.000 dolarjev, medtem ko bi v ZDA delodajalec mogoče plačal 2.700 dolarjev za delavca, pa še to le v primeru, če bi ga delavec sodno preganjal, kar pa je v praksi izredno dolgotrajen postopek (Logan 2008, 18–19).

Izkazalo se je, da je delovanje podjetij, ki preprečujejo organiziranje delavcev v podjetjih, vendarle pogostejše, kakor se evropski sindikati zavedajo. Obstajajo izjeme, kot je TUC iz Združenega kraljestva, ki v okviru svoje akademije za organiziranje ponuja seminar z naslovom »*Busting the Busters*«¹³ ali v slovenščini »razdiranje razdiralcev«, kjer sindikaliste opremijo z znanjem in veščinami, ki jih potrebujejo, da se lahko zoperstavijo protisindikalnim svetovalcem (Logan 2008, 22).

3.2.1 Primer države članice: Slovenija

Zaradi primerjave Slovenije, ki je članica EU in je nemalokrat zaradi svoje socialistične tradicije zgled na področju socialne in delovnopravne ureditve, se mi je zdelo zanimivo preveriti stanje na področju protisindikalnega delovanja v domovini. Poizvedbo pričnem na podlagi ugotovitev uradnih državnih institucij. Inšpektorat RS za delo v svojem Poročilu o delu za leto 2009 (2010, 13) navaja sledeče ugotovitve:

Na področju nadzora predpisov o delovnih razmerjih ugotavljamo, da je v gospodarskem in negospodarskem sektorju prevladala miselnost, da je zaposleni dolžan delo dokončati v posameznem delovnem dnevu, ne glede na omejitve ur, nadur, odmora in počitke, plačilo pa bo enako ali celo manjše kot za osemurni delovnik. Tudi država s svojimi uslužbenci tu ni izjema. Z različnimi izgovori (uspešnost, konkurenčnost, učinkovitost, varčevanje) smo ustvarili in dopustili delovni ritem, ki ga na daljše obdobje ni mogoče zadržati. Negativne posledice na zdravju sedanje delovne populacije bodo zato neizbežne.

¹³ Obrazložitev: »*busters*« oziroma »*union busters*« ali v slovenščini razdiralci sindikatov se imenujejo vsi, ki delujejo protisindikalno oziroma organizirano preprečujejo ustanavljanje sindikatov ali njihovo ukinitve.

Inšpektorat v svojem poročilu sporoča, da je na področju delovnih razmerij v letu 2010 opravil 9.908 inšpekcijskih nadzorov, pri katerih je bilo ugotovljenih 6.456 kršitev. Prevladovale so kršitve v zvezi s plačilom za delo, sklepanjem pogodb o zaposlitvi, vodenjem evidenc na področju dela, delovnim časom, zaposlovanjem na črno in prenehanjem pogodb o zaposlitvi (Inšpektorat RS za delo 2011, 103–105). Pri inšpekcijskem nadzoru so ugotovili tudi 16 kršitev kolektivnih pogodb (Inšpektorat RS za delo 2011, 136). Inšpektorat tako v svojem poročilu o delu za leto 2010, enako kot za leto poprej, ne poroča o nobenih kršitvah pravic delavcev, ki se nanašajo na sindikalno organiziranost, ali ostalih kršitvah, povezanih z načelom svobode združevanja in pravice do organiziranja.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (*MDDSZ*) (2010) v poročilu Mednarodni organizaciji dela o izvajanju Konvencije št. 87 ugotavlja, da v Sloveniji v obdobju med 31. 5. 2008 in 1. 6. 2010 ni prišlo do kršitev določb konvencije na področju sindikalnih svoboščin. Šest ugotovljenih kršitev pa se je nanašalo zgolj na Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju in Zakon o stavki. Prav tako *MDDSZ* (2008) v poročilu Mednarodni organizaciji dela o izvajanju Konvencije št. 98 ugotavlja, da v Sloveniji v obdobju med 1. 6. 2006 in 31. 5. 2008 ni prišlo do kršitev določb konvencije v tistem delu, ki se nanaša na diskriminacijo zaradi članstva v sindikatu ali ostalih načel pravice organiziranja in kolektivnega dogovarjanja. Zaznali so 107 kršitev v zvezi z neupoštevanjem posameznih določb kolektivnih pogodb (izplačilo dnevnic, stroškov za prevoz na delo, dodatka za minulo delo itd.), predvsem v dejavnosti gostinstva, trgovine in gradbeništva. Ugotovljene so bile tudi 3 kršitve Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

O protisindikalnih kršitvah ni mogoče zaslediti nobenih podatkov niti v medijih niti na področju sodne prakse, celo internetni brskalniki ne zasledijo nobenega poročanja o oviranju svobode združevanja in pravice do organiziranja na področju Slovenije. Edina vest, ki je bila objavljena v medijih, je bil fizični napad na sindikalnega novinarja Delavske enotnosti, in sicer junija 2010. Dolenjski list (11. 6. 2010) je poročal o novinarski konferenci, ki jo je sklicala ZSSS, da bi podali pojasnila o neljubem dogodku. Novinar naj bi raziskoval razmere v podjetju na podlagi pogovora z enim od delavcev. Po opravljenem slikanju poslopja sedeža podjetja iz javne

površine, pa so ga fizično napadli trije moški, med katerimi je bil tudi lastnik podjetja. V podjetju je namreč novoustanovljeni sindikat opozarjal na številne nepravilnosti. Dolenjski list (31. 7. 2010) je še poročal, da podjetje še naprej krši nekatere dele zakonodaje ter da se pritiski na delavce, ki so včlanjeni v sindikat, nadaljujejo. Ker se z uradnimi poročili in vestmi nikakor nisem mogla zadovoljiti, sem se obrnila direktno na sindikate. Le-ti pa poročajo, da se s kršitvami oziroma s tem, da delodajalci ovirajo organiziranje delavcev v sindikat, srečujejo redno. Raziskava na tem področju je bila opravljena na podlagi poročanja sindikatov. Pogovori¹⁴ so bili opravljene s tremi sindikalnimi funkcionarji iz panožnih sindikatov in s štirimi sindikalnimi predstavniki iz območnih služb oz. organizacij v okviru največje sindikalne centrale v Sloveniji, Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). Na podlagi poročanj sindikatov, članov ZSSS, so ugotovili, da se kršitve na področju svobode organiziranja v sindikate pojavljajo predvsem v manjših podjetjih in se manifestirajo predvsem v obliki diskriminacije članov sindikata. Zadnja leta se je povečalo število delavcev, ki se v sindikat včlanjujejo v tajnosti (brez vednosti delodajalca) in članarino poravnavaajo preko plačilnih nalogov. Pri vprašanju »Kakšni so najpogostejše ukrepi delodajalca, da bi preprečil organiziranje delavcev?« so najpogostejše podali naslednje odgovore: šikaniranje, onemogočanje širjenja sindikalne literature in obveščanja, najem detektiva, sprememba delovnega mesta zaposlenega, ki simpatizira s sindikatom, v bolj oddaljen kraj dela, ignoriranje ustanovljenega sindikata v podjetju, prepričevanje zaposlenih, da se izčlanijo iz sindikata, mobing, neformalni pritiski, grožnje na štiri oči, drugačno obravnavanje sindikalistov (npr. da ni napredovanja), manipulacije (glede plačevanja članarine, negativne misli), osebne grožnje, lansiranje govoric, da je to slabo za podjetje, da se lahko vse dogovorijo znotraj itd.

¹⁴ Jerkič, Lidija. Sindikat kovinske in elektro industrije (SKEI). 2010. Intervju. Ljubljana, 16. november.
Hernčič, Zlatko. Regijska organizacija SKEI Ljubljana. 2010. Intervju. Ljubljana, 9. november.
Švarc, David. Sindikat poklicnega gasilstva Slovenije (SPGS). 2010. Intervju. Ljubljana, 10. november.
Štrajhar, Nina. Območna organizacija ZSSS Osrednje Slovenije. 2010. Intervju. Ljubljana, 18. november.

Oman, Romana. Območna organizacija ZSSS Gorenjske: Območni odbor gostinstva in turizma za Gorenjsko. 2010. Intervju. Kranj, 22. november.

Črnčec, Breda. Območna organizacija ZSSS Podravja in Koroške. 2010. Intervju. Maribor, 27. november.

Urbanč, Marjan. Območna organizacija ZSSS Posavja. 2010. Intervju. Ljubljana, 22. november.

Vesti o težavah, s katerimi se najpogosteje soočajo sindikati v podjetjih, tudi na področju ustanavljanja, priznavanja in splošnega delovanja, pa lahko zasledimo le v sindikalnih glasilih, posebej bi izpostavila Delavska enotnost, ter na spletnih straneh panožnih sindikatov. Zanimivo je, da navajajo le posamezne kršitve delodajalcev in najpogostejše oblike pritiskov na delavce ter sindikalne zaupnike, nikjer pa ne poročajo o širšem področju tovrstne problematike ter o vprašanju sindikalne svobode oziroma o pravici do organiziranja delavcev in kolektivnega dogovarjanja. Sindikat delavcev prometa in zvez Slovenije (SDPZ) med drugim na svoji spletni strani (Begić 2007) povzema razmere v podjetju podružnice multinacionalke TNT Express Worldwide ter poroča o težavah, saj vodstvene strukture ne priznavajo sindikata v podjetju. V podjetju je vodstvo prepričevalo delavce, naj ne ustanovijo sindikata, kasneje pa z novoustanovljenim sindikatom ni hotelo sodelovati. V podjetju tako ne priznavajo avtonomije sindikata, sindikalni zaupniki pa so na marsikaterem področju vidno diskriminirani. Tukaj torej gre za odkrito kršenje pravic delavcem, ki izhajajo iz mednarodnega prava. Takšno ravnanje lahko po pričevanju sindikatov zasledimo še v nekaterih podjetjih, predvsem tistih s tujim lastništvom, vendar pa poročil oziroma zaznamkov uradnih institucij ter tudi medijev ni zaslediti.

O protisindikalnem delovanju ter širši problematiki organiziranja delavcev v Sloveniji skoraj ni govora. Vendarle pričevanja nekaterih sindikalnih virov jasno izražajo ter navajajo negativne prakse delodajalcev, ki zadevajo prav to tematiko, in sicer da se tudi v Sloveniji vse pogosteje pojavlja protisindikalna nastrojenost nekaterih delodajalcev, predvsem se izpostavljajo multinacionalke, mala podjetja ter na splošno storitveni sektor. Prazen prostor, ki je nastal v družbi na področju organiziranja delavcev oziroma neporočanja o tej tematiki, je v veliki meri posledica tega, da sindikati tega ne izpostavijo, na tem mestu mislim uradnih poročil oziroma obveščanja medijev. Preseneča pa dejstvo, da so tudi uradne institucije to problematiko popolnoma spregledale, pa čeprav po pričevanju sindikalnih funkcionarjev le-ti takšne probleme in kršitve tudi prijavijo pristojnim organom.

SKLEP

Svoboda združevanja, lahko bi jo imenovali tudi kar počelo vsega razvoja industrijskih odnosov in posledično demokratično usmerjenega ekonomsko-socialnega razvoja države. Pogoje za njen obstoj in nadgradnjo s pravico do organiziranja in nadalje pravico do kolektivnega dogovarjanja zagotavlja država preko vseh treh vej oblasti. Za obstoj in razvoj teh pravic pa se borijo predvsem glavni akterji industrijskih odnosov, delodajalske organizacije in sindikati, pa tudi organizacije civilne družbe, katerih cilj je zaščita človekovih pravic in človekovega dostojanstva. Za uveljavitev in zaščito teh pravic so države v okviru mednarodnih organizacij sprejele vrsto dokumentov, med katerimi izstopata predvsem konvenciji št. 87 in št. 98 Mednarodne organizacije za delo.

In na tem mestu že lahko vključimo prvo raziskovalno vprašanje, in sicer: *Ali delovnopravna zakonodaja in praksa v ZDA in EU sledita tem mednarodnim normam?* EU v svojih temeljnih dokumentih sprejema in zagovarja ter ščiti svobodo združevanja in pravico do organiziranja. Še več, uvaja tudi nove listine in konvencije na tem področju. Države članice pa so podpisnice vseh temeljnih konvencij MOD ter ostalih relevantnih mednarodnih dokumentov. Konkretno na primeru delovnopravne zakonodaje težje komentiramo stanje v EU, saj se evropske politike tega področja le deloma dotikajo, ker je takšna ureditev v pristojnosti posameznih držav članic. A ne glede na to, pri analizi zaščite delavskih pravic v posameznih državah lahko ugotovimo, da ne prihaja do večjih težav. Kar zadeva zakonsko ureditev, ta sledi mednarodnim normam, vendar v nekaterih primerih oz. državah odreka pravico do kolektivnega dogovarjanja in stavke za določene zaposlene, predvsem v javni upravi in varnostnih silah. Na splošno so delavci, ki jih je v Evropski uniji kar 239,3 milijone¹⁵, z razvojem industrijskih odnosov na ravni EU pridobili mnogo. Podobno lahko rečemo tudi za sindikate, saj so popolnoma integrirani v institucionalne strukture tako v posamezni državi članici kakor tudi na nivoju EU. Podlaga takšnega

¹⁵ Več statističnih podatkov o trgu dela v EU najdete na spletni strani Eurostat. Poročilo *European Union Labour Force Survey - Annual results 2010* je dostopno prek:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF (16. 9. 2011).

razvoja je seveda znameniti evropski socialni dialog. Kar zadeva področje prakse sledenja mednarodnim normam, se zaznava negativni trend. Evropska unija namreč medtem ko gradi novi model regionalne ekonomske integracije, pri tem pozablja in erodira socialni model. Danes tako opažamo pojav nenehnega zmanjševanja in neupoštevanja sindikalnih, delavskih, socialnih in človekovih pravic, predvsem zaradi vpliva neoliberalnega kapitalizma in globalizacije, ki sloni na interesih velikega transnacionalnega kapitala, nacionalnih finančnih reform, privatizacije, fleksibilnosti, deregulacije itd. V nasprotju s socialno usmerjeno Evropo pa so ZDA od osmih temeljnih konvencij MOD-a ratificirale le dve (št. 182 in št. 105). Od 189 konvencij, kolikor jih je skupaj sprejela MOD, so ZDA ratificirale le slabih 14. To uvršča ZDA v skupino držav z najmanj ratificiranimi mednarodnimi konvencijami MOD-a. Vendar na podlagi članstva v MOD, ki od leta 1998 naprej pomeni sprejemanje pravice svobode združevanja ne glede na ratifikacijo in na podlagi sprejetega Pakta o državljskih in političnih pravicah, so ZDA vezane k spoštovanju pravice do združevanja in organiziranja. Delovnoppravna zakonodaja vsebuje takšna določila, vendar se pojavlja mnogo omejitev za delavce v njihovih prizadevanjih za svobodno izvajanje pravice do organiziranja. Dodatne omejitve v zakonodaji se pojavljajo tudi na ravni posameznih zveznih držav, omejeni so predvsem javni uslužbenci in vojska. Ker je delovnoppravna zakonodaja izrazito prodelodajalska, prihaja v praksi do mnogih neskladij in kršitev mednarodnih norm. Na podlagi nenehnega pritiska delodajalcev na svobodo združevanja in neučinkovite zaščite zakona ter neobjektivnega dela sodstva, ZDA ne sledijo spoštovanju mednarodnih norm. Zaradi pomanjkljivosti in nesorazmerij, ki se pojavljajo v delovnopravnih podlagah, posledično prihaja do velikih kršitev in oviranj svobode združevanja in pravice do organiziranja v praksi.

Na podlagi ugotovitev stanja zakonodajnega okvira in učinkovitosti države pri spoštovanju pravic delavcev, si lahko odgovorimo na naslednje raziskovalno vprašanje: *Ali je v današnjem času ustanoviti sindikat še vedno prej privilegij kot pravica?* V primeru ZDA lahko jasno sklepamo, da ustanoviti sindikat ni ne pravica in ne privilegij, temveč zgolj dobra volja delodajalca. Tržni kapitalizem je v srcu ameriške družbe namreč tako zasidran, da ima kapital vedno prednost pred delavci, oziroma je organiziranje delavcev videno, kot motenje procesa dela in zmanjševanje produktivnosti in konkurenčnosti nekega podjetja. Kadar se delavci le uspejo

organizirati, pa je postopek za priznanje sindikata vzpostavljen tako, da lahko mine celo nekaj let, ko je delodajalec primoran priznati sindikat, pa še takrat ni nujno, da bo privolil v kolektivno dogovarjanje. V EU je stanje drugačno, saj sindikati v večini primerov niso videni kot moteč element, kar je posledica boljše zakonodajne zaščite ter večje integracije v državne inštitucije in nasploh kulture industrijskih odnosov. V evropskem prostoru so sindikati sprejeti kot eden od partnerjev, ki sodelujejo v bipartitnem ter celo v tripartitnem dialogu. Na podlagi tega lahko sklepamo, da ustanoviti sindikat še vedno pomeni predvsem pravico in ne toliko privilegij. Ne smemo pa naivno razmišljati, da je takšno stanje vsesplošno. V nekaterih državah EU ali bolje rečeno v panogah, ki so bolj pod pritiski konkurenčnosti, ustanoviti sindikat postaja bolj in bolj le privilegij.

Tukaj pa že preidemo na tretje raziskovalno vprašanje: *Kakšne so negativne prakse delodajalcev v preprečevanju organiziranja delavcev?* Negativne prakse delodajalcev srečujemo tako v ameriškem kot tudi v evropskem okolju, pri čemer pa so ameriški delodajalci precej bolj agresivni ter domiselni pri preprečevanju sindikalnega organiziranja. Tako poznamo mehkejše in trdnejše strategije, kot sta strategiji zamenjave in zatiranja. Pri zamenjavi delodajalec ustvarja pozitivno klimo v podjetju, da bi nadomestil potencialno vlogo sindikata in ne bi prihajalo do problemov. Pri zatiranju pa delodajalec ustvarja napeto delovno klimo, polno tesnobe in strahu. Med najpogostejšimi negativnimi praksami so protisindikalna propaganda, tako napisana kot artikulirana, obvezni sestanki z nadrejenimi, preprečevanje stikov sindikalnih aktivistov z delavci v podjetju, grožnje z odpuščanji, zaprtjem obrata itd. Velika večina delodajalcev vse pogosteje najema svetovalna podjetja, ki naj bi uspešno preprečevala organiziranje delavcev v podjetjih. Le-ta se poslužujejo vseh že naštetih taktik ter še nekaterih, ki so v veliki meri nezakonite, kot je celo prikrito nasilje, grožnje in ustrahovanje. Za takšno stanje nespoštovanja delavskih pravic oz. človekovih pravic je mnogokrat kriva slaba kaznovalna politika in neučinkovitost nadzornih institucij.

Za konec pa odgovorimo še na zadnje raziskovalno vprašanje, ki je dokaj splošne narave, in sicer: *Katere so ključne razlike, ki se pojavljajo med ZDA in državami EU?*

Skozi nalogo lahko dosledno spremljamo razlike in sledimo primerjavam med ZDA in EU oziroma med ZDA in državami članicami EU. Pri tem moramo imeti v mislih, da so ZDA zvezna država, medtem ko je EU regionalna organizacija, ki je iz ekonomsko gospodarske skupnosti prešla v politično entiteto z aspiracijami po vedno večji integraciji držav članic. Na tem mestu bi povzeli le tiste ključne razlike. Splošna razlika se jasno vidi v odnosu in sprejemanju mednarodnih norm na delovnopravnem področju, kjer lahko zasledimo pomanjkanje implementacije le-teh v delovnopravno zakonodajo ZDA. Drugi pomemben faktor, ki vpliva na različen razvoj industrijskih odnosov in praks, je zagotovo drugačna družbena miselnost oziroma ideologija. Ne glede na to, da sta obe politični entiteti na isti ravni družbeno političnega razvoja, prihaja med njima do precejšnjih razlik na sistemskem področju ekonomske in predvsem socialne politike, kakor tudi do različne kulture razumevanja industrijskih odnosov. V EU namreč že tradicionalno obstajajo manj antagonistični odnosi med sindikati in delodajalci kakor v ZDA. V Evropskem prostoru so socialni partnerji glavni temelj industrijskih odnosov, medtem ko v ZDA ta pojem sploh ne obstaja, kar nakazuje, kako močan vpliv imajo v EU sindikati na odločitve, tako v podjetjih kot na ravni države, kar pa je za ameriško okolje skoraj nepredstavljivo. V ZDA, za razliko od EU, kjer poteka kolektivno dogovarjanje v glavnem na panožni ravni, poteka kolektivno dogovarjanje izključno na ravni posameznih podjetij. Razumljivo je potem takem tudi, da je pravno varstvo delavcev v EU na višjem nivoju kakor v ZDA, kjer je zakonodaja izrazito prodelodajalska in ne ščiti šibkejše stranke. Tako ravno pravni sistem dopušča vodstvom podjetij v ZDA močnejšo in uspešnejšo ofenzivo proti sindikalnemu organiziranju delavcev. Temeljna razlika, ki bi lahko bila razlog za takšno stanje na področju organiziranja delavcev v ZDA in EU, je zapis in sprejetje pravice do svobode združevanja in pravice do organiziranja v sindikate v sami ustavi, kakor imajo urejeno države članice EU, za razliko od ZDA. Le s sprejetjem in integracijo delavskih pravic, predvsem pravice do združevanja in organiziranja, v osrčje družbenega etosa, se bo lahko razvil višji nivo skupnih vrednot, drž in etičnih meril.

Nenazadnje ne smemo pozabiti, da je pravica do združevanja predpogoj za katerokoli kolektivno predstavništvo in učinkovito vodenje bipartitnega ali tripartitnega dialoga, ki pa je prvi korak k izboljšanju dela in življenja vseh nas.

LITERATURA

1. Adnett, Nick in Stephen Hardy. 2005. *The European Social Model: Modernisation or Evolution?* Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
2. Baker, Jim. 2006. Editorial. V *Labour law: Its role, trends and potential: Labour education* 2006/2-3, No. 143–144. St. V–VIII. Geneva: ILO Publications.
3. Bakvis, Peter in Molly McCoy. 2008. *Core Labour Standards And International Organizations: What Inroads Has Labour Made?* Briefing papers št. 6/2008. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program.
4. Beaudonnet, Xavier. 2006. How domestic jurisdictions use universal sources of international law. V *Labour law: Its role, trends and potential: Labour education* 2006/2-3, No. 143–144. St. 9-20. Geneva: ILO Publications.
5. Begić, Mirsad. 2007. *Sindikata TNT Express Worldwide: Izpolnitev zahtev, sicer ...* Dostopno prek:
<http://www.sindikata-sdpz.si/index.php?page=novice/tekst83> (20. 11. 2010).
6. Blackburn, Daniel. 2006. The role, impact and future of labour law. V *Labour law: Its role, trends and potential: Labour education* 2006/2-3, No. 143–144. St. 1–8. Geneva: ILO Publications.
7. Blackburn, Daniel. 2008. World Wide: US. *Journal of the International Centre for Trade Union Rights* 15 (2): 27.
8. Blanpain, Roger, ur. 2009. *The modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
9. Bronfenbrenner, Kate, ur. 2007. *Global Unions – Challenging Transnational Capital Through Cross-border Campaigns*. Ithaca: Cornell university Press.
10. Bureau of Labor Statistics. 2011. *The Employment Situation – August 2011*. Dostopno prek: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/empsit.pdf> (3. 9. 2011).
11. Cella, G. In A. Treu. 2004. National Trade Union Movements. V *Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrialized market*

- Economies*, ur. R. Blanpain in C. Engels, 218–314. Eight revised edition. The Hague: Kluwer law International.
12. *Charter of fundamental rights of the European Union*. 2000. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 13. Commission of the European communities. 1990. *Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers*. Brussels: Commission of the European communities.
 14. Compa, Lance. 2008. Coming Together for Human Rights. *Journal of the International Centre for Trade Union Rights* 15 (2): 6–7.
Dostopno prek:
<http://www.news.cornell.edu/stories/June05/Monitor.FOA.cover.html> (3. 10. 2009).
 15. *Democracy Web: Comparative Studies in Freedom*. Dostopno prek:
<http://www.democracyweb.org/association/principles.php> (2. 12. 2009).
 16. *Dogovora o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994 (separat socialnega sporazuma)*. Ur.l. RS, št. 23/1994 (6. maj 1994).
 17. *Dolenjski List*. 2010. Najprej pritiski na delavce, člene sindikata, nato napad na novinarja (11. junij).
 18. *Dolenjski List*. 2010. Pritiski na delavce se nadaljujejo (31. julij).
 19. Erne, Roland. 2008. *European Unions: Labour's Quest for a Transnational Democracy*. Ithaca: Cornell University Press.
 20. *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin* (MP št. 7–41/1994). Ur. I. RS 33/1994 (13. junij 1994).
 21. *Evropska socialna listina (spremenjena)* (MP, št. 7/99). Ur. I. RS 24/1999 (10. april 1999).
 22. Evropski parlament. 2007. *Listina o temeljnih pravicah Evropske Unije*. Bruselj: Skupina Evropske ljudske stranke (krščanskih demokratov) in Evropskih demokratov v Evropskem parlamentu. Dostopno prek:
http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/efca2009_web.pdf (29. 10. 2009).
 23. European Commission. 2009. *Industrial Relations in Europe 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

24. Europa - Summaries of EU legislation. *The Amsterdam treaty: a comprehensive guide*. Dostopno prek:
http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/index_en.htm (21. 12. 2010).
25. Eurostat. 2010. *European Union Labour Force Survey - Annual results 2010*. Dostopno prek:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF (16. 9. 2011).
26. Featherstone, Liza. 2004. *Selling Women Short – The landmark Battle for Workers' Rights at Wal-Mart*. New York: Basic Books.
27. Fiorito, Jack. 2003. Union Organizing in the United States. V *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*, ur. Gregor Gall, 191–210. London: Routledge.
28. Friedman, Ellen David. 2005. The Basics of Organizing. V *A Troublemaker's Handbook*, ur. Jane Slaughter, 5–8. Detroit: A Labour notes book.
29. Gall, Gregor. 2003a. Introduction. V *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*, ur. Gregor Gall, 1–18. London: Routledge.
30. Gall, Gregor. 2003b. Employer opposition to union recognition. V *Union Organizing: Campaigning for trade union recognition*, ur. Gregor Gall, 79–96. London: Routledge.
31. Gernigon, Bernard. 2009. *Celebration of the 60th anniversary of Convention No. 98: The right to organize and collective bargaining in the twenty-first century: Background paper*. Geneva: ILO Publications.
32. Gross, James A. 2006. Worker's rights and the rule of law: A clash of values, standards of judgement and moral choices. V *Labour law: Its role, trends and potential: Labour education 2006/2-3*, No. 143–144. St. 21–28. Geneva: ILO Publications.
33. Haller Gilmer von, B. 1969. *Industrijska psihologija*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
34. Hyman, Richard. 2001. *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. London: Sage Publications.

35. Human Rights Watch. 2000. *Unfair Advantage: Workers' Freedom of Association in the United States under International Human Rights Standards*. New York: Human Rights Watch. Dostopno prek <http://www.hrw.org/sites/default/files/reports/uslbr008.pdf> (29. 8. 2010).
36. Human Rights Watch. 2007. *Discounting Rights: Wal-Mart's Violation of US Worker's Rights to Freedom of Association*. New York: Human Rights Watch. Dostopno prek <http://www.hrw.org/en/reports/2007/04/30/discounting-rights-0?print> (16. 3. 2009).
37. Human Rights Watch. 2009. *The Employee Free Choice Act - A Human Rights Imperative*. Briefing report January 2009, št. 1. Dostopno prek: <http://www.hrw.org/en/reports/2009/01/27/united-states-employee-free-choice-act> (29. 8. 2010).
38. Human Rights Watch. 2010. *A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations*. New York: Human Rights Watch. Dostopno prek: <http://www.hrw.org/en/reports/2010/09/02/strange-case-0> (21. 12. 2010).
39. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2010. *Poročilo o delu za leto 2009*. Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.
40. Inšpektorat Republike Slovenije za delo. 2011. *Poročilo o delu za leto 2010*. Ljubljana: Inšpektorat Republike Slovenije za delo.
41. International Labor Rights Forum. 2010. *Working for Scrooge: Worst Companies for the Right to Associate*. Washington: ILRF Dostopno prek: <http://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/WorkingForScrooge2010.pdf> (21. 12. 2010).
42. ILO. 1948. *Convention No. 87 concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize* – Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, sprejeta 9. Julija 1948. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C087> (30. 11. 2009).
43. ILO. 1949. *Convention No. 98 concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively* - Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja,

- sprejeta 1. junija 1949. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C098> (30. 11. 2009).
44. ILO. 1996. *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of association committee of the governing Body of the ILO*. Fourth revised edition. Geneva: ILO Publications.
45. ILO. 2001. *ILO Leaflet*. Geneva: ILO Publications, Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082361.pdf (30. 11. 2009).
46. ILO. 2006. *Freedom of association: Digest of decisions and principles of the Freedom of association committee of the governing Body of the ILO*. Fifth revised edition. Geneva: ILO Publications.
47. ILO. 2008. *Freedom of association in practice: Lessons learned*. Geneva: ILO Publications. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096122.pdf (31. 8. 2010).
48. ILO Regional office for Asia and the Pacific. 2009. *Asia and Pacific Conference on Right to Form Unions and Right to Collective Bargaining: A Campaign for Ratification and Implementation of ILO Conventions 87 and 98: Concept note*. Kuala Lumpur. Dostopno prek: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/meetingdocument/wcms_105057.pdf (30. 11. 2009).
49. ITUC. 2009. *Internationally Recognised Core Labour Standards in the European Union: Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the European Union*. Dostopno prek: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/FINAL_EU_CLS_2009_report__2_.pdf (29. 10. 2010).
50. ITUC. 2010. *Internationally Recognised Core Labour Standards in the United States: Report for the WTO General Council Review of the Trade Policies of the United States*. Dostopno prek: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/final_US_CLS_2010.pdf (29. 10. 2010).
51. Kenner, Jeff. 2003. *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond*. Portland: Hart Publishing.

52. Kloosterboer, Dirk. 2007. *Innovative Trade Union Strategies*. Utrecht: Strichting FNV Pers.
53. Kresal Šoltes, Katarina. 2005. Pravna razmerja med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja. Prispevek predstavljen na Seminarju o upravljanju odnosov med predstavniki delavcev in vodstvom podjetja, 30. 11. 2005, v Ljubljani. Slovenija.
54. La Botz, Dan. 2005. Shop Floor Tactics. V *A Troublemaker's Handbook*, ur. Jane Slaughter, 9–30. Detroit: A Labour notes book.
55. *Labour Relations Institute*. Dostopno prek: <http://lrionline.com/about-us> (10. 9. 2010).
56. *Lizbonska pogodba, ki spreminja Pogodbo o Evropski uniji in Pogodbo o ustanovitvi Evropske skupnosti*. Ur. l. EU, št. C 306 (17. decembra 2007).
57. Logan, John. 2008. *U.S. Anti-Union Consultants: A Threat to the Rights of British Workers*. London: TUC Publications.
58. Maupain, Francis. 2005. Revitalization Not Retreat: The real Potential of the 1998 ILO Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights. *The European Journal of International Law* 16 (3): 439–465.
59. Mehta, Chirag in Nik Theodore. 2005. *Undermining the Right to Organize: Employer Behavior During Union Representation Campaigns*. Chicago: Center for Urban Economic Development, University of Illinois. Dostopno prek: <http://www.americanrightsatwork.org/dmdocuments/ARAWReports/UROCUEDcompressedfullreport.pdf> (29. 8. 2010).
60. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve - MDDSZ. 2008. *Poročilo Republike Slovenije za obdobje med 1. 6. 2006 ter 31. 5. 2008 o izvajanju Konvencije MOD št. 98 o uporabi načel pravice organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949*. Ljubljana: Služba za mednarodno sodelovanje in evropske zadeve.
61. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve - MDDSZ. 2010. *Poročilo Republike Slovenije za obdobje med 31. 5. 2008 ter 6. 1. 2010 o izvajanju Konvencije MOD št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948*. Ljubljana: Služba za mednarodno sodelovanje in evropske zadeve.

62. Novak Mitja, Rudi Kyovsky in Ilja Jurančič. 1992. *Sindikalno pravo*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
63. Novak Mitja, Polonca Končar in Anjuta Bobnov Škoberne, ur. 2006. *Konvencije mednarodne organizacije dela*. Ljubljana: Inštitut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.
64. Palley I. Thomas. 2007. *The Economics of Outsourcing; How should policy respond?* Public Policy Brief, No. 89. Annandale-on-Hudson: The Levy Economics Institute of Bard College.
65. *Prečiščeni različici Pogodbe o Evropski uniji in Pogodbe o delovanju Evropske unije*. Ur. l. EU, št. C 83 (30. Marec 2010).
66. Traub-Merz, Rudolf in Jürgen Eckl. 2007. *International Trade Union Movement: Mergers and Contradictions*. Briefing papers 1/2007. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Cooperation, Global Trade Union Program.
67. *Treaty of Amsterdam amending the treaty on European Union, the treaties establishing the European Communities and related acts*. (Ur. l. EU, št. C 340 (10. november 1997)).
68. UNI Global Union. 2009. *Tools for equality – Trade union manual on international labour standards and equality of opportunities*. Nyon: UNI Global union.
69. *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS 33/91 (28. december 1991).
70. Vitner, Mark. 2009. Special Commentary: Is What's Good for GM Still Good for the Country? V *Wachovia Economics Group*, 30. april 2009. New York: Wachovia Capital Markets, LLC. Dostopno prek: https://www.wachovia.com/common_files/Is_What_Is_Good_For_GM_Still_Good_For_America.pdf (10. 5. 2011).
71. Wicks-Lim, Jannette. 2009. *Creating decent Jobs in the United States: The Role of Labor Unions and Collective Bargaining*. Amherst, University of Massachusetts: Political Economy Research Institute.
72. Windmuller, J. P. in S. K. Pursey. 2004. The International Trade Union Movement. V *Comparative Labour Law and Industrial relations in Industrialized market Economies*, ur. R. Blanpain in C. Engels, 65–76. Eight revised edition. The Hague: Kluwer law International.

73. Yates, Michael D. 2009. *Why Unions Matter*. New York: Monthly Review Press, 2nd ed.
74. *Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (ZDSS-1)*. Ur. l. RS, št. 2/2004 (15. januar 2004).
75. *Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin)*. Ur. l. RS, št. 13/93 (12. marec 1993).
76. Združeni narodi. Generalna skupščina. 1948. *Splošna deklaracija človekovih pravic*. 1948. Resolucija št. 217 A (III), sprejeta 10. decembra 1948.
77. Združeni narodi. Generalna skupščina. 1966. *Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah*. Resolucija št. 2200 A (XXI) sprejeta dne 16. decembra 1966.

PRILOGA: Priporočeno dodatno gradivo

Vsem, ki jim je tematika delavskega organiziranja in sindikatov zanimiva in domača, priporočam v pogled in branje sledečo literaturo in video vsebine. Neverjetne, domiselne, fiktivne ter resnične zgodbe, ki so zavite v besede ali sliko so bile moj navdih za podrobnejše raziskovanje teme te magistrske naloge. Iskreno upam, da se bodo vtisnile tudi v vaš spomin in vas navdahnile za nove podvige, razmišljanja in boj za delovnega človeka.

LITERATURA

1. Bronfenbrenner, Kate, Sheldon Friedman, Richard W. Hurd, Rudolph A. Oswald in Ronald L. Seeber, ur. 1999. *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. New York: ILR Press.
2. Ehrenreich, Barbara. 2001. *Nickel and Dimed: On (not) Getting by in America*. New York: Metropolitan books.
3. Shulman, Beth. 2003. *The Betrayal of Work*. New York: The New Press.

VIDEO GRADIVO

1. Celovečerni film: »*Bread And Roses*«. 2000. Ken Loach. United Kingdom: Parallax Pictures.
2. Kratki film: "What Have Unions Ever Done For Us?". 2007. Australia: Manic Studios. Dostopno prek:
http://www.youtube.com/watch?v=184NTV2CE_c&feature=related (23. 4. 2009).
3. Kratki film: »What Have American Unions Ever Done For Us?«. 2011. United States of America: MoveOn Civic Action. Dostopno prek:
<http://www.youtube.com/watch?v=iObqguaNDdA&feature=youtu.be> (14. 9. 2011).