

DIPLOMSKA NALOGA

ANJA KOŽELJ

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Diplomsko delo

MLADI IN SINDIKAT

Anja Koželj

Koper, 2011

Mentor: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Diplomska naloga obravnava sindikalizema, zlasti trenutno krizo sindikalizma in možne načine pristopanja k sindikalizmu ter novo generacijo zaposlenih, generacijo Y. V nalogi so predstavljene tri večje zveze sindikatov in njihov pogled na trenutno stanje ter njihovo znanje o novi generaciji zaposlenih. Empirični del je bil izveden z metodo intervjujev. Ugotovljeno je, da sindikati mladih oziroma generacije Y ne poznajo dovolj dobro in da v tej smeri delajo prepočasi in premalo učinkovito. Priporočljivo bi bilo, da bi sindikati izdelajo natančno strategijo pridobivanja mladih članov, za kar pa bilo potrebno predhodno natančno opredeliti želeno delovanje sindikata v širšem smislu. Da bi pridobili vsaj del prejšnje moči, je za sindikate nujno, da se začnejo prilagajati trgu dela, zaposlenim, delodajalcem in vladi.

Ključne besede: sindikalizem, kriza sindikalizma, generacija Y, nova generacija, mladi, politike sindikatov.

SUMMARY

The following thesis presents the current state of the labour movement, the crisis it is in and possible ways of ensuring its position on the labour market. It presents in greater detail the new generation of employees, the generation Y. Presented in the thesis are also three larger trade unions, their view of the situation and their insight into the new generation. In the second part, the thesis provides three interviews with representatives of the trade unions and the conclusions resulting from them. It has been determined that trade unions do not know enough about the specifics of generation Y. Their actions regarding this problem are not efficiently executed and not dealt with in the required time frame. It is recommended that the trade unions come up with a strategy containing concrete actions and a timetable for them. But first they would have to define their objectives more precisely in order to regain even a fragment of their previous power.

Keywords: labour movement, trade union crisis, generation Y, the next generation, the young, union policies.

UDK: 331.105.44-053.81(043.2)

ZAHVALA

Za pomoč in sodelovanje pri nastajanju sledečega diplomskega dela se zahvaljujem predstavnikom treh sindikalnih zvez, ki so s svojimi odgovori osvetlili področje mladih v sindikatih. Velika zahvala gre tudi mentorici doc. dr. Valentini Franca za vse napotke in navodila, ki so mi pomagala pri končnem izdelku.

VSEBINA

1	Uvod	1
2	Mladi in sindikat	4
2.1	Sindikati	4
2.2	Mladi na trgu dela	9
3	Raziskava sindikalnih zvez o poznavanju problematike mladih	16
3.1	Metodologija	16
3.2	Predstavitev izbranih sindikalnih zvez	16
3.3	Analiza intervjujev	18
4	Sklep	26
	Literatura	29
	Priloge	31

PONAZORILA

Slika 1:	Spremembe pomembnosti posameznih vrednostnih kategorij v obdobju 1992–2008, ločeno na mlado starostno skupino (do 29 let) in starejšo (nad 29 let)	11
Slika 2:	Pomembnost posameznih vrednot slovenskih mladih, raziskavi Mladina 2000 in Mladina 2010	12
Slika 3:	Pomen posameznih elementov službe, povprečne vrednosti Mladina 2010, Slovensko javno mnenje 2005.....	13
Slika 4:	Delež začasno zaposlenih v EU15 in Sloveniji po starostnih skupinah in izbranih letih.....	15
Preglednica 1:	Analiza po tematskih sklopih	25

1 UVOD

Sindikati so bili ustanovljeni, da bi ščitili delavske pravice in svojim članom zagotavljali čim višji življenjski standard. Njihovo delovanje se je skozi leta bistveno predrugačilo oziroma bi se vsaj moralo. Na začetku so se sindikati borili predvsem za osnovne pravice zaposlenih in njihovo uzakonitev, danes pa si prizadevajo, ali bi si vsaj morali, za zvišanje življenjskega standarda zaposlenih in ureditev delovno pravnih razmerij. Spremenile so se tudi potrebe zaposlenih, saj so izzivi, s katerimi se zaposleni soočajo danes, povsem drugačni od tistih pred sto in več leti. Sindikati so se spremembam prilagodili le delno oziroma s težavo, zato jim je skozi leta podpora padala in zmanjševalo se je število članov, pridobivali pa so tudi vse manj novih članov. Gostiša (2003, 1-2) v članku o sindikatih in delavskem soupravljanju uvodoma pravi, da nekateri naši funkcionarji vzroke za upad članstva namesto pri sebi iščejo predvsem v »nelojalni konkurenci«, ki naj bi jo sindikatom v podjetjih predstavljali sveti delavcev. Široko (in »brezplačno«) delovanje svetov delavcev v interesu vseh zaposlenih naj bi namreč odvrčalo zaposlene od včlanjevanja v sindikate, saj naj bi se začeli spraševati, čemu sindikate še potrebujejo. Gostiša v zaključku članka pravi, da so sindikati brez dvoma grešnega kozla za ta pojav na žalost poiskali na povsem napačnem koncu.

Upad vključevanja novih članov je najbolj opazen pri mladih do 30. leta starosti (v nadaljevanju mladi). Po podatkih raziskave Zveze svobodnih sindikatov Slovenije iz leta 2009 (ZSSS 2009) je v Sloveniji v sindikat včlanjena le desetina mladih, pri večini pa ima pojem sindikata izrazito negativen prizvok. Ugotovili so tudi, da zelo velik odstotek mladih sindikatom ne zaupa, saj slednji po njihovem mnenju dela ne opravljajo dobro, zato se jim članstvo ne zdi potrebno oziroma v njem zase ne vidijo koristi. Največ mladih pa je po omenjeni raziskavi premalo obveščenih in ne vedo, kakšne koristi lahko pričakujejo od sindikata.

Čeprav naj bi bile osnovne pravice zaposlenih zagotovljene že dolgo časa, ZSSS (2009) ugotavlja, da so najbolj pereče težave mladih pravzaprav povsem eksistenčne narave. Mladi tako najpogosteje omenjajo nizke plače, zaposlitve za določen čas in posledično pomanjkanje varnosti zaposlitve, nezaščitenost pravic mladih družin in negotove oblike dela. Ugotovljeno stanje kaže na dejstvo, da mladi sindikate potrebujejo, še posebej pri vstopanju na trg dela, ohranjanju zaposlitve in pogajanjih za boljše delovne pogoje. A ker so sindikati pri tem neučinkoviti, jih mladi ne prepoznajo kot nekoga, ki bi jim lahko pomagal pri reševanju težav.

Ker želim odkriti razloge za vse manj mladih med člani sindikatov in za upadajoči ugled sindikatov (ZSSS 2009), bom v drugem poglavju raziskala sindikate na področju Slovenije, aktualne problematike sindikalizma in mlade kot posebno skupino zaposlenih na trgu dela. Opredelila bom tudi razlike med današnjimi mladimi in prejšnjimi generacijami.

Med predstavnike nove generacije, generacije Y, po najširši opredelitvi štejemo posameznike, rojene med letoma 1976 in 2000, po najožji opredelitvi pa so del te generacije rojeni med

letoma 1984 in 1994. V literaturi se pojavljajo tudi druge opredelitve, avtorji pa navajajo, da je pomembno upoštevati tudi razsežnosti geografskega prostora in drugih posebnosti (dogodke, ki zaznamujejo določene skupine, kulture idr.). Za namen diplomskega dela sem izbrala najožjo opredelitev, pri čemer sem upoštevala tudi posebnost slovenskega prostora (prejšnji režim, tranzicija ...), zaradi katere je sprememba k nam prišla nekoliko pozneje.

Velik del aktualne problematike sindikatov je posledica prepočasnega prilagajanja delovanja sindikatov trgu dela in širši družbeni situaciji. O prepotrebni spremembi delovanja sindikatov govori Hiršl (2010, 16-17), ki ugotavlja, da bi sindikati morali v osnovi spremeniti svojo vlogo v odnosu do delodajalcev in države, namesto da tekmujejo med sabo in lobirajo za zakonsko omejevanje »konkurence«, ki jo vidijo v svetih delavcev. Osnovne teme, s katerimi naj bi se ukvarjali sindikalisti, bi tako bile pogoji dela, ustvarjanje konkurenčnih delovnih mest in podobno. Za doseg cilja bi morali sindikati iz tako imenovane »konfliktne« faze, v kateri predstavljajo strogega nasprotnika delodajalcem in državi, preiti v tako imenovano »partnersko« fazo, v kateri bi postali partnerji pri iskanju najboljših rešitev. Avtor postavlja pod vprašaj tudi zmožnost oziroma željo sindikatov, da bi prevzeli moralno odgovornost, ki naj bi bila po njegovem mnenju bistvo »partnerske« faze.

Zanima me tudi, kaj sindikati oziroma združenja, v katera se povezujejo, menijo o ugotovitvi, da so mladi slabo obveščeni o prednostih sindikatov, in o dejstvu, da imajo o njihovi učinkovitosti precej slabo mnenje. Predvsem me zanima, ali sindikati prepoznavajo mlade kot svoje potencialne člane, ali menijo, da mladi potrebujejo njihovo pomoč in zaščito, kako jih nameravajo pridobiti v svoje vrste in ali se zadeve nameravajo lotiti ter s kakšnimi ukrepi.

V ta namen bom izvedla intervjuje v treh večjih sindikalnih zvezah, Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije, Svetu gorenjskih sindikatov in Konfederaciji sindikatov Pergam. S tem želim dobiti dodaten vpogled v delovanje omenjenih zvez, njihove aktivnosti v povezavi z mladimi in načrte za prihodnost. Ugotoviti želim, na kakšni ravni so prizadevanja za pridobitev mladih med člane in kako se bodo lotili reševanja težave negativnega predznaka, ki jim ga mladi pripisujejo.

Pred intervjuji bom preučila spletne strani omenjenih zvez in dokumente, ki jih tam predstavljajo, ter iz njih izluščila dele, ki se dotikajo mlajše generacije. Tako bom ugotovila, kako se zveze predstavljajo potencialnim članom, kje vidijo svoje prednosti in kako se njihova mnenja razlikujejo od mnenj mladih. V veliki meri se bom naslanjala tudi na strokovno literaturo s tega področja in na druge publikacije strokovnjakov, ki so omenjeno področje raziskovali in komentirali. V tem delu želim ugotoviti, v kolikšni meri se mnenja strokovnjakov na tem področju razlikujejo in v katerih točkah. Strokovno literaturo bom nato primerjala s internimi dokumenti sindikatov in tako poiskala razhajanja ter morebitne razloge zanje. V tem delu bom torej uporabila metode deskripcije, analize, kompilacije in sinteze.

Za oceno stanja v sindikatih in med mladimi sem si v teoretičnem delu kot cilj diplomske naloge zastavila preučiti literaturo s področja sindikatov in njihovih politik pridobivanja članov, predvsem mladih, ter preučiti mlade kot skupino, njihove posebnosti in potrebe na trgu dela. V empiričnem delu naloge pa želim ugotoviti, ali imajo na sindikalnih zvezah opredeljene politike pridobivanja mladih članov in kako jih udejanjajo, analizirati programe izbranih zvez s poudarkom na mladih, na podlagi ugotovitev izpostaviti glavne razlike med željami mladih in stanjem v sindikatih ter priporočiti možne rešitve.

Ena glavnih predpostavk diplomskega dela je, da sindikati nimajo jasne politike pridobivanja in ohranjanja članov. To predpostavljam zato, ker se podpora sindikatom vztrajno zmanjšuje, upada tudi število članov sindikatov, predvsem pa se vanje včlanjuje vse manj novih članov, kar nazorno kaže dejstvo, da je po raziskavi ZSSS (2009) med mladimi v sindikat včlanjenih le dobra desetina. V tem delu grem dlje in predpostavljam, da v sindikatih ne poznajo potreb mladih in izzivov, s katerimi se ti soočajo, oziroma ne prepoznajo pomoči, ki bi jo mladi potrebovali in sindikati lahko nudili. Osredotočila se bom na stanje v Sloveniji, statistike stanja v nekaterih drugih evropskih državah bom omenila le za kratko primerjavo.

2 MLADI IN SINDIKAT

V tem poglavju bom predstavila generacijo Y in njene posebnosti na delovnem mestu ter sindikate in njihovo delovanje. Predvsem se bom oprla na strokovno literaturo s tega področja, raziskala pravno podlago za delovanje sindikatov in poiskala morebitne skupne točke sindikatov ter mladih.

2.1 Sindikati

Prva sindikalna gibanja so nastala v 18. stoletju, ko se je z industrijsko revolucijo pričel spreminjati trg dela. V ospredje je prišla vloga kapitala in tako so kapitalisti z zaposlenimi lahko ravnali po svoji volji. Tako kot nekateri še danes so bili tudi takratni kapitalisti neobčutljivi oziroma premalo občutljivi za potrebe zaposlenih, zato se je potreba delavstva po združevanju povečevala. Delavci so se združeni lahko borili proti moči kapitalistov in tako dosegli uzakonitev prvih delavskih pravic. Jaklič (2006, 1) opisuje, da se je kapital naraščajoči moči sindikatov najprej upiral s silo in zastraševanjem delavcev, nato pa so delavci v ZDA slavili veliko zmago, ko je bila leta 1935 uzakonjena pravica do kolektivnih pogajanj. Sindikati so zaradi svojih uspehov hitro pridobivali veljavo in moč. S svojimi prizadevanji so skozi čas dosegli uveljavitev temeljnih delavskih pravic, kot so prepoved vseh oblik prisilnega dela, prepoved dela otrok do 15. leta in prepoved diskriminacije, kasneje pa še omejitev delovnega časa in uvedbo osemurnega delovnika, plačan dopust, zdravstveno zavarovanje, ohranitev in dvig plač ter druge pravice.

Stanojević (2004, 1) pravi, da je po prvi svetovni vojni sindikaliziranje delovne sile dobresedno eksplodiralo. V Nemčiji in na Nizozemskem je sindikalizacija tedaj dosegla najvišjo raven v zgodovini obeh držav. Takrat so bila sindikalna gibanja močna povsod po tedanjem razvitem svetu. Poleg množičnega članstva, ki je v posamezni državi lahko zajemalo od približno petine do več kot polovice delovne sile, kar je bilo sicer redko, so sindikati povsod imeli močno podporo med celotno delavsko populacijo.

Proti koncu 20. stoletja so sindikati začeli izgubljati pomen. Spremembe na trgu dela in v strukturi ter potrebah zaposlenih so sindikate potisnile v ozadje, saj se situaciji niso dovolj prilagodili in tako jim je članstvo pričelo upadati. Po podatkih ZSSS (2009) je bilo leta 1998 v sindikate včlanjenih 42,8 odstotkov zaposlenih Slovencev, leta 2009 pa le še dobrih 27 odstotkov.

Razloge za tako imenovano »krizo sindikalizma« Bakovnik (2010, 2) iz Sveta gorenjskih sindikatov vidi v gospodarskih gibanjih (v obdobjih upadanja gospodarske rasti članstvo pada), strukturnih dejavnostih (tehnološke spremembe, od množične industrijske proizvodnje k razmahu storitvenih dejavnosti) in v zgodovinski izčrpanosti socialne demokracije (sindikati so ostali brez tradicionalnih utečenih ideoloških in političnih okvirov).

Gostiša (2003, 1) pravi, da so nekateri naši funkcionarji glavne vzroke za ta pojav namesto pri sebi in v bistveno spremenjenih zgodovinskih okoliščinah začeli vse bolj iskati v »nelojalni konkurenci«, ki naj bi jo sindikatom v podjetjih predstavljali sveti delavcev, katere so ustanovili sami. Široko (in »brezplačno«) delovanje svetov delavcev v interesu vseh zaposlenih naj bi namreč odvrčalo zaposlene od včlanjevanja v sindikate, saj naj bi se začeli spraševati, čemu sindikate sploh potrebujejo in zakaj naj plačujejo članarino, če imajo svete delavcev. Takšna tekmovalna naravnosti sindikatov proti svetom delavcev le slabi delovanje obojih, zato si Gostiša (2003, 3) to razlaga kot načrtno zaviranje razvoja delavskega soupravljanja in meni, da to zanesljivo ne bo rešilo slovenskega sindikalizma.

Zelo vprašljiva je tudi učinkovitost delovanja sindikatov v očeh zaposlenih, delodajalcev in vlade. V zadnjih letih je bilo delovanje sindikatov nekoliko bolj v ospredju, predvsem zaradi finančne krize in posledično stiske mnogih zaposlenih. Izpostavljeno je bilo tudi dejstvo, da so sindikati v nekaterih podjetjih na napačni strani, torej na strani delodajalcev in kapitala, oziroma z njo simpatizirajo in tako pravic zaposlenih ne ščitijo dovolj. V nekaterih podjetjih so zaposleni celo organizirali stavke mimo sindikatov, kar kaže na izrazito nezadovoljstvo in/ali slabo učinkovitost teh sindikatov. Takšna je bila stavka zaposlenih v podjetju Gorenje, d. d., septembra 2009.

Tudi Nežmah (2005, 1) ugotavlja, da so sindikati neučinkoviti in meni, da se motijo, če so prepričani, da so za uspeh pomembne le velike bitke, bitke »zoper mastodonta v podobi vlade«. Nežmahu se sedanji razmah sindikalnih akcij v resnici zdi paradoksalen, saj pravi, da sindikate poznamo skorajda izključno zaradi bitk z vladami, kjer njihova moč izvira iz strahu vladajočih koalicij pred izgubo podpore javnosti. Zaključuje, da so to čisti primeri političnih sindikatov.

Sindikati so se precej pozno, a vendar, zavedli krize, v katero so zapadli, njihov odziv pa je bil po mnenju mnogih nespameten in kratkoviden. Stanojević (2004, 10) vidi kot ključni simptom neprimerne odziva sindikatov dejstvo, da so nekateri sindikati začeli zagovarjati sistem, v katerem bi kolektivne pogodbe veljale le za člane sindikata, in meni, da je to kratkovidno, nesindikalno in nesolidarno. Stanojević (2004, 11) tudi pravi, da bi vpeljava takšne rešitve kazala na sesuvanje že utečenega neokorporativnega sistema, saj so centralizirana nadpodjetniška kolektivna pogajanja, ki pokrivajo vsaj stabilno večino delovno aktivne populacije, hrbtenica neokorporativizma. Avtor predlaga, da se sindikati posvetijo tudi drugim tematikam, kot na primer pomembnemu zvišanju kakovosti življenja delavcev.

Pravna ureditev sindikatov v Sloveniji

Slovenija je temelje za delovanje sindikatov določila že v *Ustavi Republike Slovenije* (Uradni list RS, št. 33/91), kjer je v 76. členu določeno svobodno ustanavljanje in delovanje sindikatov, v 77. členu pa je zagotovljena pravica do stavke, ki je pravica vseh zaposlenih, ne

le sindikatov. Podrobneje je področje sindikalnega delovanja urejeno v *Zakonu o stavki* (Uradni list SFRJ, št. 23/1991 in Uradni list RS, št. 22/1991), stavka pa predstavlja pomembno sindikalno pravico in daje sindikatom pogajalsko moč. Pravica do stavke je pravica delavcev kot posameznikov, ki se lahko izvaja le kolektivno. Zakon vlogo pogajalca v stavki daje sindikatom, čeprav se delavci lahko združujejo tudi na druge načine.

Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/1993) določa, v katerih primerih lahko sindikat pridobi status reprezentativnosti. Ureja tudi pravico sindikatov do sklepanja kolektivnih pogodb s splošno veljavnostjo in pravico do sodelovanja pri oblikovanju ekonomskih ter socialnih politik. Kolektivne pogodbe so podrobneje urejene v *Zakonu o kolektivnih pogodbah* (Uradni list RS, št. 43/2006, 45/2008, 83/2009), ki določa pravice in obveznosti strank, ki pogodbo sklepajo, obliko kolektivne pogodbe in njeno veljavnost, način reševanja kolektivnih sporov, evidentiranje in nadzor nad izvajanjem.

Vsebinsko delovanje sindikatov v določeni meri ureja tudi *Zakon o delovnih razmerjih* (Uradni list RS, št. 42/2002, 79/2006, 46/2007, 103/2007, 45/2008, 83/2009), čeprav delovanje sindikatov zakonsko ni natančno določeno. V tem zakonu so določene obveznosti delodajalca do sindikata, varstvo in položaj sindikalnih zaupnikov ter položaj in pravice sindikata v podjetjih.

Na delovanje sindikatov vplivajo tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, Zakon o delovnih in socialnih sodiščih, Zakon o socialnem varstvu in drugi.

Sodobni sindikati

V Sloveniji obstaja 42 reprezentativnih sindikatov in sedem sindikalnih central. Sindikalne centrale so Konfederacija novih sindikatov Slovenije - Neodvisnost, Konfederacija sindikatov javnega sektorja, Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, Konfederacija sindikatov 90 Slovenije, Sindikat strojevodij Slovenije Alternativa, Zveza delavskih sindikatov Slovenije - Solidarnost in Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. Sindikati se v sindikalne zveze združujejo, da bi učinkoviteje zastopali delavske pravice pred vlado in delodajalci. Dialog med njimi lahko nastopi v različnih oblikah. Dogovarjanje je lahko bipartitno, kar pomeni, da v pogajanjih o kolektivnih pogodbah sodelujejo delodajalci in sindikati, ali tripartitno, kjer je tretji partner v pogajanjih država. Posebnost Slovenije je precejšnja razdrobljenost sindikatov. Sedem central je, glede na število prebivalcev in odstotek članstva v sindikatih v primerjavi z drugimi državami Evropske unije, zelo veliko, saj ima na primer Nemčija 6 panožnih sindikatov. Slovenija je tudi edina članica Evropske unije, ki pozna centralizirano kolektivno dogovarjanje, za ostale članice so namreč značilni deregulirani sistemi kolektivnih pogajanj (Kumar 2007, 27). Sindikati v teh državah se vedno bolj nagibajo k decentraliziranim kolektivnim dogovarjanjem, kar pomeni, da je vse manj dogovorov sklenjenih na nacionalni,

vedno več pa na panožni in podjetniški ravni. To se v praksi kaže na naslednje načine (Franca 2011b, 348):

- »nemške« odprte klavzule, ki pri določenih institutih omogočajo drugačno, manj ugodno ureditev za delavce na podjetniški ravni,
- derogacija v korist delavca, kadar podjetniški dogovori lahko določijo bolj ugodno ureditev za delavca kot panožni ali nacionalni,
- derogacija v obe smeri, kadar podjetniški dogovori lahko določajo bolj ali manj ugodne pogoje za delavce,
- »a la carte« dogovori, ki dopuščajo »menjave«, npr. več dopusta in nižje plače,
- sprejetje smernic in ciljev, ki dajo le okvir za podjetniško dogovarjanje.

Franca (2011a, 351) se v članku o izobraževanju sindikatov sprašuje, kaj je sodobni sindikat in kakšna naj bi bila njegova vloga v družbi. Meni, da je vloga sindikata kot zastopnika delavskih pravic preozka in da za sindikate v prihodnosti ne bo prostora, če bodo vztrajali izključno pri funkciji zastopnika zaposlenih na trgu. Avtorica nadaljuje, da bi bilo v prihodnosti potrebno spremljati interese različnih skupin delavcev na trgu dela, temu prilagajati sindikalne dejavnosti in graditi na dolgoročni strategiji. Kot posebno skupino delavcev na trgu dela se upošteva tudi skupina mladih zaposlenih. Kot nujno navaja tudi globalno delovanje sindikatov, saj je prav globalizacija eden izmed temeljnih razlogov za spremembo vloge sindikata.

Socialni dialog

Socialni dialog je proces dogovarjanja med socialnimi partnerji, torej med zastopniki delodajalcev, delavcev in države. Socialni dialog je pomemben zaradi usklajevanja treh skupin z različnimi interesi. Večna polemika na tem področju je konflikt med delom in kapitalom oziroma med lastniki kapitala in delavci, saj je interes lastnikov kapitala čim bolj povečati dobiček in zato zmanjšati stroške, torej tudi strošek dela, interes delavcev pa je prodati svoje delo za čim višjo ceno. Da bi ohranili ravnovesje med obema skrajnostma, je potrebna neka vrsta obveznega dogovora med socialnimi partnerji, saj kljub razlikam med njimi obstaja skupni cilj, doseganje socialnega miru. Predmet socialnega dialoga so običajno pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev, plačna politika, socialna varnost in varnost zaposlenih, socialna zavarovanja in drugo (RRA Nova Gorica 2010). Franca (2011b, 18) v povzemanju poročila »Industrial relations in Europe 2011« pravi, da bi morala Evropska unija še naprej krepiti socialni dialog, saj je ta nujno potreben za izhod iz gospodarske krize. Vpliv gospodarske krize na industrijska razmerja je bil znaten, še posebej v državah članicah, ki so krizo občutile močnejše in se soočale z masovnimi odpustitvami. V teh državah se je socialni dialog zaostрил in v Španiji pripeljal celo do splošne stavke ter tako ni obrodil takšnih sadov kot v nekaterih drugih, manj prizadetih članicah. Ključna vloga socialnih partnerjev je namreč bilo doseganje kompromisov za čim milejšo in hitrejšo pot iz krize.

Franca (2011b, 20) v zaključku povzetka poročila omeni izzive za prihodnost, ki zajemajo vprašanja kot so, kaj, če socialni dialog ne prinese rezultatov, kakšna je vzdržnost kriznih modelov po končani krizi in kako zaježiti padanje članstva. V poročilu je poudarjeno, da bi morali socialni partnerji biti bolj proaktivni pri iskanju in predlaganju rešitev ter politik.

Mladi v sindikatih

Čeprav je po statistikah članstva sindikatom lahko že dalj časa jasno, da članstvo najbolj drastično pada med mladimi, so se sindikalne zveze s to tematiko pričele aktivneje ukvarjati šele pred kratkim. V raziskavi, ki jo je opravila ZSSS decembra 2009, je bilo ugotovljeno, da je v sindikat včlanjenih le dobra desetina mladih. Za sindikate je še bolj alarmantno dejstvo, da je med mladi, starimi od 15 do 19 let, prisoten izrazit odpor do sindikatov in da ta skupina o sindikatih ve najmanj ter je o njih najbolj neodločena, kar kaže na možnost nadaljnjega padanja članstva med mladimi.

Omenjena raziskava je preverjala, kateri pojmi pri mladih vzbujajo pozitivne in kateri negativne občutke. Zanimivo je, da so mladi najbolj dojemljivi za pojma solidarnost in varnost, katerima sledijo fleksibilnost, podjetništvo in konkurenca. Tako lahko sklepamo, da mladi prepoznavajo spremembe na trgu dela in v gospodarstvu, vendar se novi situaciji ne znajo prilagoditi. Sindikati bi lahko kot svojo vlogo prepoznali pomoč mladim pri prvem stiku s trgom dela in jim s tem olajšali težave pri vključevanju vanj ter hkrati krepili svoje dobro ime. Solidarnost in varnost sta namreč pojma, ki v veliki meri opisujeta trg dela in naravnost zaposlenih v preteklosti, medtem ko fleksibilnost, podjetništvo in konkurenca nekako naznanjajo prihodnost. Hkrati mladi menijo, da bi za izboljšanje položaja mladih največ morali storiti država, sistem, politika in vlada, le dobrih 7 odstotkov sodelujočih v raziskavi pa meni, da bi za izboljšanje položaja mladih morali ukrepati sindikati. Ta dejstva so zanimiva, saj so anketiranci kot najpogostejše težave mladih pri zaposlitvi navedli nizke plače, zaposlitve za določen čas, nezaščitenost pravic mladih družin z majhnimi otroki, slabo izbiro kakovostnih zaposlitev, negotove oblike dela, predolge delovnike, težko usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, diskriminacijo na delovnem mestu, nezaščitenost pri prenehanju delovnega razmerja in pomanjkanje pravne pomoči pri kršitvi pravic, kar vse v zelo veliki meri sodi v pravice delavcev, za katere se tradicionalno bori sindikat in ne država, politika oziroma vlada.

Kot najpogostejše asociacije ob besedi sindikat so mladi navedli besede in besedne zveze delavci, pomoč delavcem, zaščita, združenje, sindikalisti, Dušan Semolič, država, politika, stranke, boj za pravice, demonstracije in socialni dialog. Iz tega je mogoče sklepati, da se mladi po eni strani »spominjajo« sindikalnih gibanj iz preteklosti oziroma se držijo nekih temeljnih predpostavk o sindikatih, po drugi strani pa jih izredno močno povezujejo s politiko, kar podpira Nežmahovo (2005, 1) teorijo o »političnih sindikatih«. Raziskava tudi kaže, da so

mladi neobveščeni in neosveščeni, kar bi zopet lahko opisali kot eno od temeljnih funkcij sindikatov.

Mladi so torej zmedeni in ne poznajo dejstev v zvezi z zaposlovanjem ter obveznostmi in pravicami zaposlenih. Prav tako niso seznanjeni s sistemskimi spremembami, spremembami na trgu dela in s tem povezanih reformami, ki so neizogibne, saj je stanje na trgu dela milo rečeno slabo in prav sindikati bi lahko povezali zaposlene in nas povedli v spremembe. Potrebno spremembo funkcije sindikatov opisuje Hiršl (2010, 16-17), ki vidi bistvo novih sindikatov, tako že obstoječih kot tistih, ki bodo šele nastali, v konstruktivnem pristopu k izzivom časa. Avtor meni, da Slovenija in delodajalci potrebujemo sindikate, ki so oziroma bodo sposobni iz »konfliktne faze« preiti v »partnersko fazo« oziroma so to že storili. Partnerska faza pomeni tvorno oblikovati rešitve, ki bodo imele za posledico ustvarjanje več boljših delovnih mest, sooblikovanje politike takšne rasti delovnih mest, ki bo lahko sledila vedno spreminjajočim potrebam, in podobno.

2.2 Mladi na trgu dela

Mladi na trgu dela so posebna skupina, saj so drugačni od prejšnjih generacij mladih in tako zahtevajo posebno pozornost. V sledečem podglavju bom raziskala lastnosti te generacije.

Generacija Y in njena drugačnost

S pojmom generacija želimo opredeliti skupino ljudi, ki je odrasla v istem zgodovinskem in družbenem okolju in so jim nekatere stvari tako skupne. Prvi je pojem generacijska kohorta uporabil Karel Mannheim v 20. letih prejšnjega stoletja. Z njim je želel opredeliti prav skupen pogled na svet ljudi, ki so odraščali v nekem obdobju, in se kaže v načinu obnašanja in sistemu vrednot (Mannheim 1952). V letih od 1920 do danes je bilo zaznanih pet precej različnih generacij. Prva je bila generacija veteranov (1922-1943), sledijo pa ji je generacija babyboomerjev (1944-1960), generacija X (1961-1980) in generacija Y (1981-1994) (Šaponja 2006, 11-17). Najmlajša je generacija Z (1995-2004), o kateri pa še ne vemo veliko, saj so njeni starejši pripadniki še srednješolci (Bec 2009, 1). Pripadnike generacije veteranov je zaznamovalo povojno pomanjkanje, zaostrene gospodarske ter politične razmere in druga svetovna vojna, za katero so imeli sedeže v prvih vrstah, ter vsa njena strahovitost. Generacija babyboomerjev je odraščala v času gospodarskega okrevanja, času velikih priložnosti in optimizma ter velikega tehnološkega napredka. Generacija X je doživljala padec optimizma in gospodarske rasti, pogosto se omenja tudi velika ekonomska negotovost, visoka stopnja brezposelnosti in inflacija. Generacija Y pa je tista, katere pripadniki ta trenutek vstopajo na trg dela. Tudi njej se pripisuje izrazita drugačnost od prejšnjih generacij ter povsem nov pristop k življenju in delu.

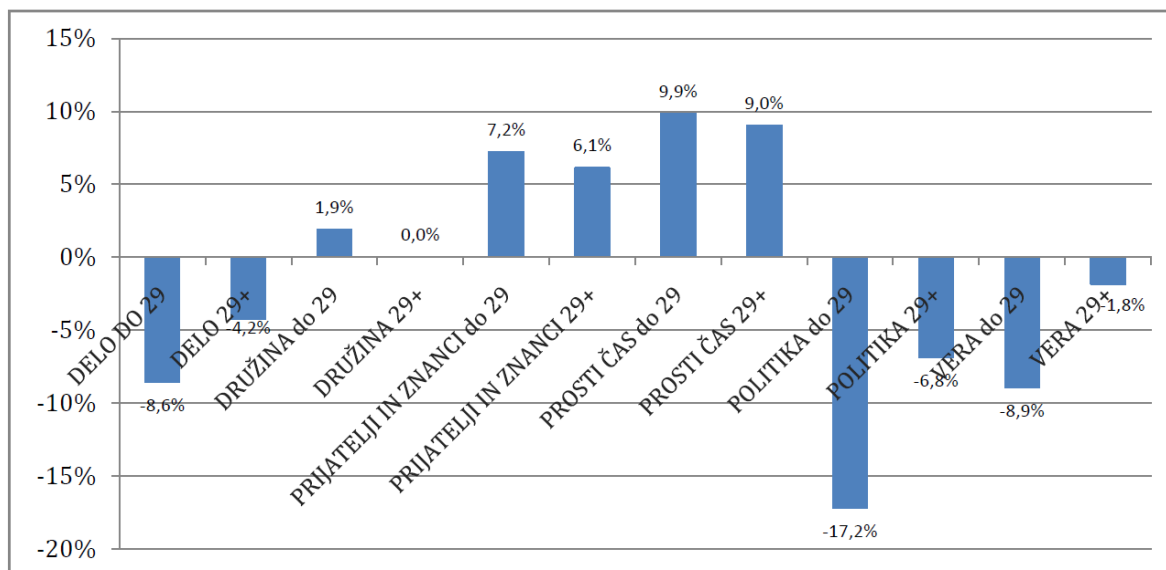
Termin generacija Y izvira iz dejstva, da je naslednica generacije X,¹ nekateri pa ime razlagajo tudi kot »GenerationWhy²«, kar naj bi nakazovalo značaj generacije. Značajske posebnosti te generacije se sicer razlikujejo glede na območje ter družbene in ekonomske značilnosti, na splošno pa se jim najbolj pogosto pripisuje veliko poznavanje in sprejemanje digitalne tehnologije ter s tem povezane drugačne vrste komunikacije, kot so elektronska pošta, kratka sporočila in razširjena uporaba socialnih omrežij, kot so Facebook, Myspace in Twitter. Generaciji Y pripisujejo še veliko željo po svobodi, nepriznavanje avtoritete, veliko radovednost ter visoke zahteve do sebe in drugih. Glede politične usmeritve se jim v veliki meri pripisuje neoliberalizem, a hkrati se v državah, kot so Japonska, ZDA, Velika Britanija, Avstralija in Italija, pojavljajo mladinska združenja, ki promovirajo konzervativnost, kot na primer neprofitno delovanje in družbeno odgovorno vedenje. Bolj kot generacija X so nagnjeni k eksperimentiranju, zlasti z drogami, in so precej bolj strpni do vsega drugačnega. Zanje je značilno udejstvovanje v športih tekmovalne narave in večja tekmovalnost tudi na drugih področjih. V nasprotju z generacijo X generacija Y veliko bolj ceni prosti čas in kvaliteto preživljanja časa. V literaturi se pojavlja, da življenje želijo »živeti« in ga ne preživeti v službi, kjer se dolgočasijo (Špiler Božič 2010, 2).

Skrb vzbujajoč je podatek, da so mladi vedno manj razgledani in da jih tradicionalna znanja, kot so zgodovina, ekonomija ali geografija, ne zanimajo, precej manj kot prejšnje generacije pa jih pritegnejo tudi aktualni dogodki, politika, umetnost in kultura. Bauerlein (2008, 1) jih tako imenuje kar najneumnejša generacija in jih vidi kot nevarnost za prihodnost. Po mnogih raziskavah, ki so jih opravili v ZDA, Bauerlein ugotavlja, da mladi preživijo ogromno časa na spletu, kar bi se lahko odražalo v veliki razgledanosti in poznavanju mnogih stvari, saj je splet lahko odlično orodje za učenje. Vendar pa mladi spleta ne uporabljajo za učenje in širjenje obzorij, ampak bolj za ukvarjanje s samimi seboj. S tem avtor cilja predvsem na socialna omrežja, ki so med mladimi pravi hit, in pravi, da se mladi ne učijo, čeprav imajo možnost iz lastnega doma obiskati muzeje, knjižnice in prestolnice, zato so ob vstopu na delovna mesta za delo povsem neopremljeni. Bauerlein (2008) tudi ugotavlja, da ameriška podjetja pri svojih mladih zaposlenih opazajo velik primanjkljaj znanja na področju pisanja in branja ter slabo poznavanje državne zgodovine in zgodovine na sploh. Tako naj bi podjetja porabljala nepredstavljivo visoka sredstva za usposabljanje mladih v stvareh, ki naj bi jih osvojili že v šolah. Težavo naj bi predstavljalo že napisati preprost dopis.

Novim generacijam se torej pripisuje pomanjkanje tradicionalnih vrednot in vrednot na sploh. V letih od 1992–2008 so bile izmerjene spremembe, kot jih kaže slika 1.

¹ V angleški abecedi črki X sledi Y.

² Črka Y se angleško izgovori kot »why«.

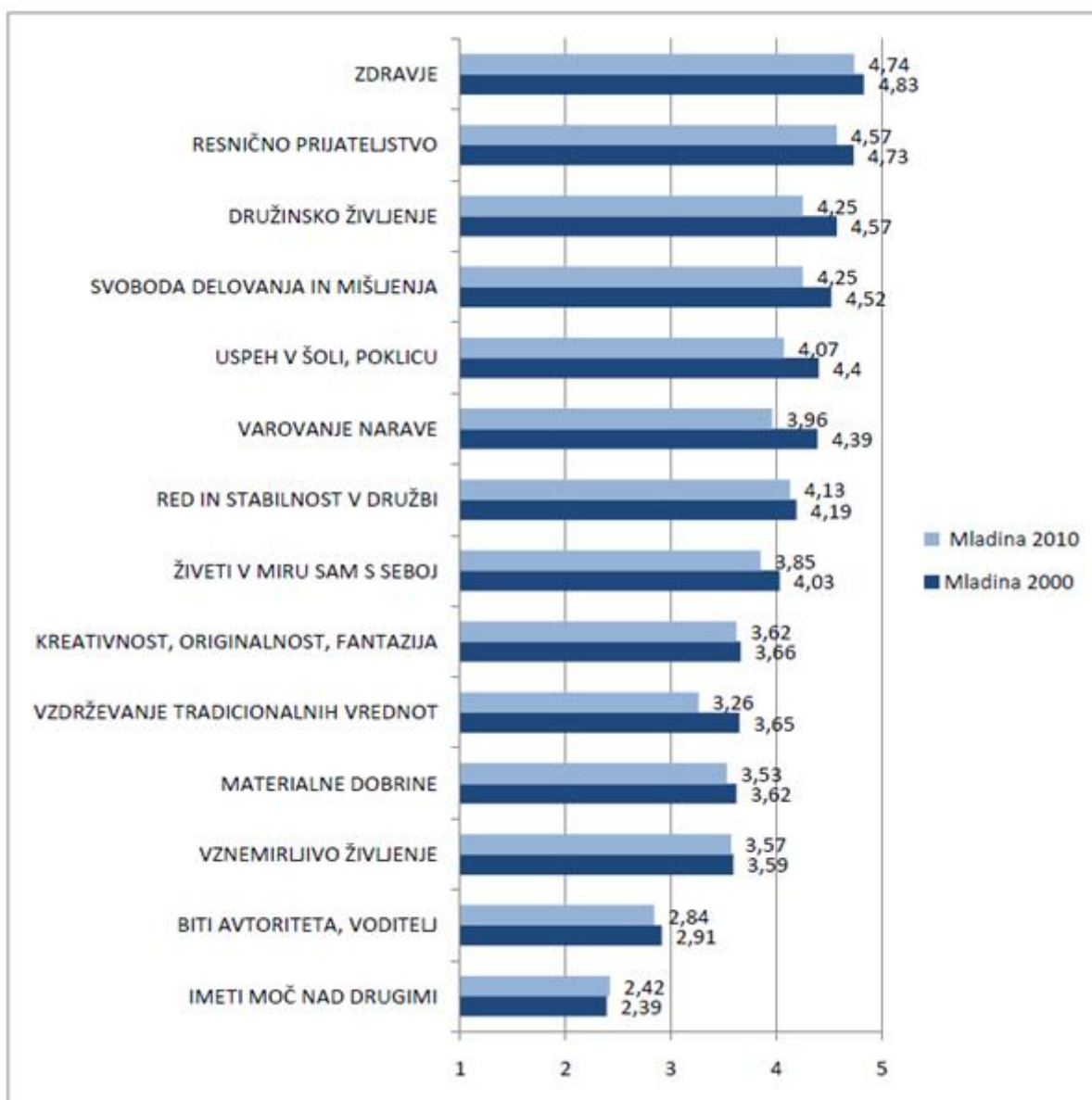


Slika 1: Spremembe pomembnosti posameznih vrednostnih kategorij v obdobju 1992–2008, ločeno na mlado starostno skupino (do 29 let) in starejšo (nad 29 let)

Vir: Lavrič in drugi 2010, 324.

Raziskovalci Mladine 2010 ugotavljajo, da med posameznimi vrednotami oziroma življenjskimi aspiracijami študenti največji pomen pripisujejo stabilnim socialnim vezem v krogu družine in prijateljev, kar posredno odraža tudi pomen vrednot varnosti. Izrazito je zastopana tudi težnja po svobodi oziroma »biti sam svoj gospodar«, kar odraža močno umeščenost zahodnega liberalizma in individualizma v slovenski prostor (Lavrič in drugi 2010, 342).

Slika 2 kaže oceno pomembnosti vrednot in primerjavo z raziskavo iz leta 2000. Med vrednotami na prvem mestu po pomembnosti še vedno ostaja zdravje, sledijo mu resnično prijateljstvo, družinsko življenje ter svoboda delovanja in mišljenja. Pri prvih treh vrednotah gre za usmerjenost v tradicionalizem in zasebnost, zadnja pa spada med ekspresivne vrednote, ki so vezane na idealistično predstavo o svetu in življenju (Ule in Kuhar 2002 v Lavrič in drugi 2010, 35). Med vrednotami, ki so jim sodelujoči dali nižje ocene pomembnosti, je razpoznavna skupina statusno-materialističnih oziroma hedonskih vrednot (materialne dobrine, vznemirljivo življenje, biti avtoriteta, voditelj in imeti moč nad drugimi).



Slika 2: Pomembnost posameznih vrednot³ slovenskih mladih, raziskavi Mladina 2000 in Mladina 2010

Viri: Lavrič in drugi 2010, 325.

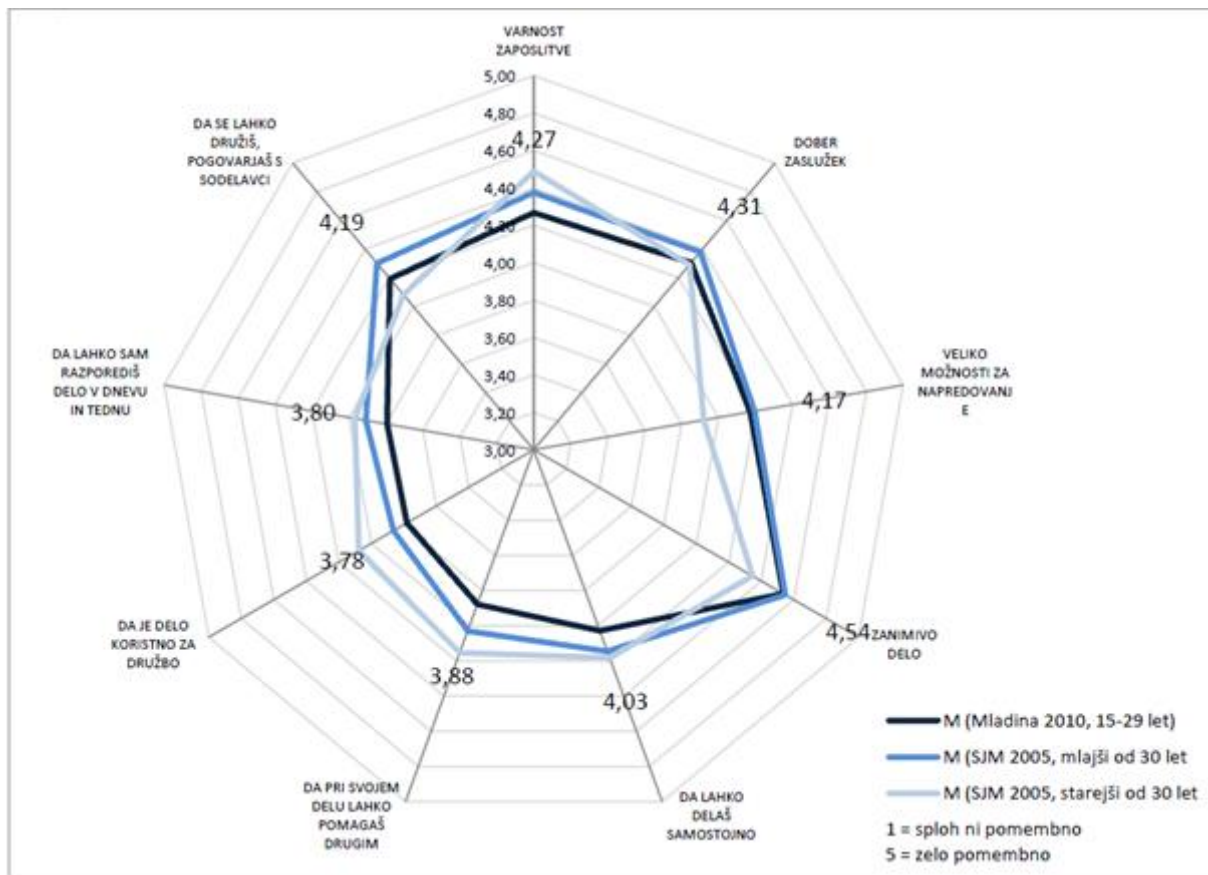
Generacija Y na delovnem mestu

Kot zaposlene pripadnike generacije Y po eni strani opisujejo kot vase zagledane, egoistične, razvajene, neodgovorne, nepotrpežljive in muhaste, po drugi pa tudi kot kreativne, družabne, prožne, samozavestne, učljive in sposobne timskega dela ter opravljanja več nalog hkrati. Radi delajo, toda nočejo, da delo postane njihovo življenje. Ta generacija na službo gleda kot

³ Pomembnost vrednot je bila merjena s 5-stopenjsko lestvico (1- sploh ni pomembna, ... 5 – zelo pomembna).

na vir dohodkov za udobno življenje in preživljanje prostega časa z družino in prijatelji (Špiler Božič 2010, 1).

Pri delu so kreativni in prilagodljivi, saj so spremembe del njihovega vsakdanjika. So pozitivno naravnani in samozavestni, a pri svojem delu želijo čim pogostejšo povratno informacijo in želijo biti sproti obveščeni o kvaliteti svojega dela ter možnosti za napredovanje. Izjemno so dovzetni za nova znanja, zato jih lahko motivira tudi možnost dodatnega usposabljanja ali nadgradnje znanja. Od izkušenejših starejših sodelavcev želijo vodenje, a pričakujejo, da jih bodo znali pravilno usmeriti in spoštovali njihove ideje ter dosežke (Levičnik 2010, 1-2).



Slika 3: Pomen posameznih elementov službe, povprečne vrednosti Mladina 2010, Slovensko javno mnenje 2005

Vir: Lavrič in drugi 2010, 126.

Slika 3 kaže, da je mladim pri delu najpomembnejše, da je delo zanimivo. Na drugem mestu je dober zaslužek, sledijo varnost zaposlitve, možnost druženja s sodelavci in možnost napredovanja. Za najmanj pomemben element dela so mladi označili kategorije »da pri svojem delu lahko pomagaš drugim«, »da lahko sam razporediš delo v dnevu in tednu« in »da je delo koristno za družbo«.

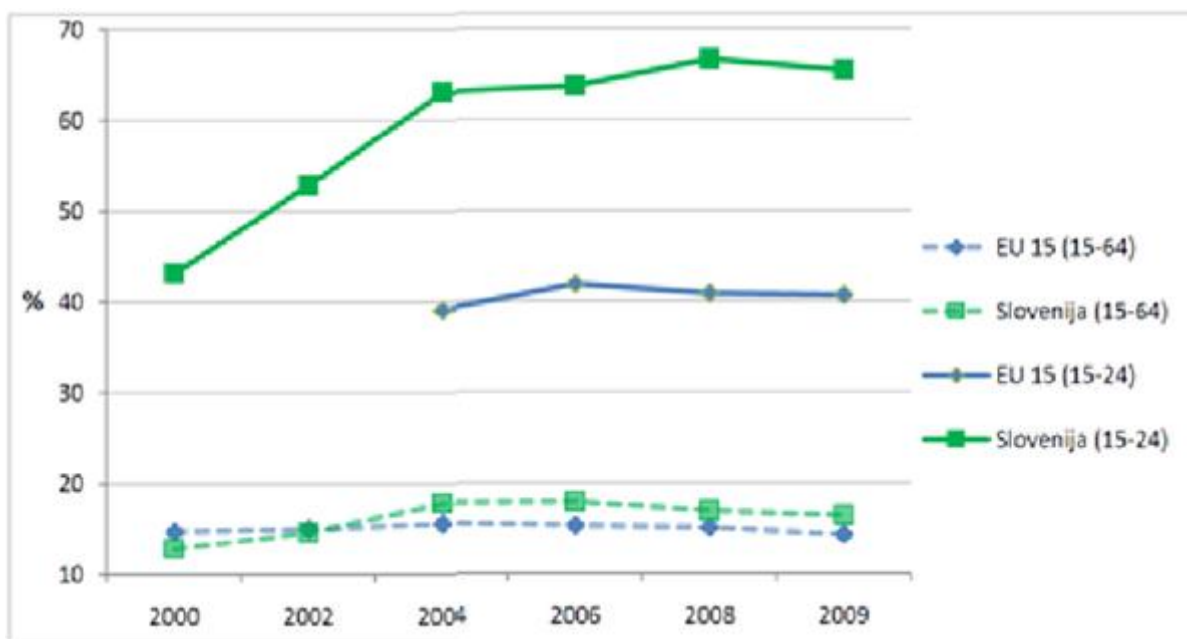
Vodenje in motiviranje generacije Y

Tudi za managerje je vodenje zaposlenih pripadnikov generacije Y precej drugačno, saj načela delovanja iz preteklosti ne delujejo več. Zaradi nove naravnosti zaposlenih je njihovo motiviranje postalo velik trn v peti managerjem, ki na to niso bili pripravljeni. Mnogi tako novo generacijo zaposlenih označujejo kot nerealistično in neodgovorno, a v resnici lahko v pravih rokah postanejo največje bogastvo podjetja v času, ko pripadniki generacije Y ne predstavljajo le zaposlenih, ampak tudi povsem novo vrsto potrošnikov in potencialnih strank. Ena izmed boljših možnosti motivacije je tudi podelitev avtonomije in že omenjena možnost dodatnih usposabljanj, npr. za pridobitev različnih certifikatov. V veliki meri jih motivira tudi dodelitev starejšega mentorja, za katerega menijo, da se od njega lahko veliko naučijo. Najverjetneje pa bo podjetje največ storilo za motivacijo generacije Y s tem, da naredi delo zabavno in sproščeno ter da mladim nudi občutek svobode, npr. z gibljivim delovnim časom ali več dnevi dopusta. Za pripadnike te generacije je izjemno pomembno, da jih v podjetju poslušajo in slišijo, da lahko na plan pridejo talenti in ideje in da imajo občutek samorealizacije (Anderlič 2009, 29).

Za produktivno sodelovanje z mladimi naj bi bilo pomembno strukturiranje nalog, določene časovne razmejitve aktivnosti, jasna opredelitev ciljev, določitev odločnega vodje, ki bo znal mlade usmerjati in jim bo dober mentor, spodbujanje samozavesti, aktivnosti in pozitivnosti, timsko delo, zanimivo in zabavno delo ter izkoristek potencialov zaposlenih. Predvsem pa želijo pripadniki te generacije imeti občutek pomembnosti in vpletenosti v odločitve podjetja. Od generacije X so drugačni tudi v tem, da si želijo nagrado za dobro opravljeno delo prejeti takoj oziroma čim prej in da je hitrost celo pomembnejša od višine nagrade (Heathfield 2009, 1-2).

Trg dela za generacijo Y

Nova generacija zaposlenih vstopa na trg dela v izjemno težkem času. Ne le, da so podjetja precej nepripravljena na njihov prihod, ampak njihov vstop na trg dela časovno sovпада z gospodarsko krizo, ki je prizadela podjetja po celem svetu. Tako podjetja v tem času odpuščajo in ne podaljšujejo pogodb o zaposlitvi za določen čas, ki so med mladimi najbolj pogost način zaposlovanja. Tudi zaposlovanje za določen čas se je razbohotilo prav na plečih te generacije. Zanje je zaposlitev v takšnih pogojih še bolj negotova, saj ne le, da za sklenitev ali ne-sklenitev nove pogodbe za določen čas delodajalec ne potrebuje utemeljenega razloga, ampak je tudi odpuščanje takšnih zaposlenih bistveno lažje. Tako so v mnogih primerih mladi zaposleni zadnji, ki pridejo v podjetje, in prvi na seznamu za odpis. Raziskovalci Mladine (2010) so ugotovili, da so vse bolj priljubljene tudi zaposlitve za krajši delovni čas od polnega, pogodbeno delo, izmensko delo, ter delo ob nedeljah in praznikih. Po njihovih podatkih se je delež mladih zaposlenih za nedoločen čas v obdobju 2000–2010 skoraj prepolovil.



Slika 4: Delež začasno zaposlenih v EU15 in Sloveniji po starostnih skupinah in izbranih letih⁴

Vir: Lavrič in drugi 2010, 98.

Iz slike 4 je razvidno, da je v primerjavi starostne skupine 1524 let pri nas in v EU15 delež začasnih zaposlitev pri nas bistveno višji kot v Evropi. To sicer kaže na večjo fleksibilnost slovenskega trga dela, a tudi na to, da so mladi Slovenci izpostavljeni bolj ne-varnim zaposlitvam kot mladi v EU15.

Raziskava Mladina 2010 za prihodnost napoveduje, da bodo mladi predstavljali vedno manjši delež aktivnega prebivalstva, saj je v Sloveniji v obdobju 2000–2009 delež mladih, torej starih od 15 do 29, med vsemi aktivnimi prebivalci po podatkih EUROSTAT-a upadel s 24,6 odstotkov na 21,8 odstotkov. Mladi torej postajajo vse redkejši človeški vir, glede na demografske trende, ki napovedujejo upad števila mladih za približno 20 odstotkov v naslednjem desetletju, pa lahko pričakujemo, da se bo upadanje v bližnji prihodnosti še stopnjevalo (Lavrič in drugi 2010, 111).

⁴ Podatki se nanašajo na drugo četrtletje leta.

3 RAZISKAVA SINDIKALNIH ZVEZ O POZNAVANJU PROBLEMATIKE MLADIH

V sledečem poglavju bom predstavila rezultate intervjujev s predstavniki treh večjih sindikalnih zvez pri nas. Najprej bom pojasnila metode, ki sem jih uporabila pri delu, nato bom predstavila izbrane zveze in v zadnjem delu povzela odgovore.

3.1 Metodologija

Za raziskovanje sindikatov na področju mladih sem uporabila kvalitativno metodo, ki se bolj kot na izide osredotoča na procese. Kvalitativni raziskovalci se ukvarjajo s preučevanjem nekega fenomena vsakdanjega življenja. Bistvenega pomena so vidiki, stališča in mnenja opazovancev, raziskovalci pa so v vlogi »instrumenta«, kar pomeni, da so pomembni pri pridobivanju podatkov in imajo pomembno vlogo pri njihovi interpretaciji. Za takšno vrsto raziskav je značilen tudi majhen vzorec opazovancev in namensko ali teoretično vzorčenje namesto statističnega.

Za to metodo sem se odločila, ker menim, da zgolj podatki o zastavljeni tematiki ne povedo dovolj oziroma ne povedo celotne zgodbe. Sindikati so kot skupina pomemben akter v družbi in kot taki lahko vplivajo nanjo. Zato so izredno pomembna mnenja in prepričanja predstavnikov sindikalnih zvez, saj oni oblikujejo in izvajajo politiko zveze. Pomembno se mi tudi zdi izpraševancu dati možnost, da odgovor lahko postavi v relevanten kontekst, in poda dodaten vpogled v tematiko, kateri lahko presega zastavljena vprašanja (Švab 2010).

Pregled spletnih strani sindikalnih zvez je pokazal, da so zveze področju mladih zelo malo aktivne. Ker sem želela ugotoviti, kakšne so aktivnosti sindikatov na tem področju in kakšni so njihovi načrti za prihodnost, sem se odločila za intervjuji s predstavniki sindikalnih zvez, ki bi mi kar najbolj natančno prikazali stanje. Zanimal me je namreč njihov pogled in razmišljanja o tematiki, kar pa bi bilo z uporabo drugih metod raziskovanja bistveno težje pridobiti ali pa sploh ne bi bilo mogoče. Čeprav sem vprašanja pripravila vnaprej, sem želela pustiti odprto možnost pojavljanja novih vprašanj med intervjuji glede na smer pogovora in vključiti morebitne relevantne informacije, ki jih vprašanja niso zajela. Izbrala sem polstrukturirani intervju, ki v neki meri manjša interpretacijo odgovorov s strani izpraševalca, a hkrati omogoča izražanje lastnih mnenj intervjuvancev in razlage njihovih odgovorov.

3.2 Predstavitev izbranih sindikalnih zvez

Za izvedbo intervjujev sem izbrala tri večje sindikalne zveze pri nas, Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije ZSSS, Konfederacijo sindikatov Slovenije Pergam (v nadaljevanju KSS Pergam) in Svet gorenjskih sindikatov (v nadaljevanju SGS). Želela sem čim bolj zajeti razmišljanja sindikatov in aktivnosti, ki jih izvajajo. ZSSS in KSS Pergam sta sindikalni

zvezi, ki se veliko pojavljata v medijih, zato menim, da imata široko znanje o delovanju socialnega dialoga in kolektivnega dogovarjanja. SGS pa predstavlja prihodnjo osmo sindikalno centralo, predstavniki katere na sejah Ekonomsko-socialnega sveta zanekrat še ne sodelujejo, a se jih lahko udeležujejo kot opazovalci.

Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS)

ZSSS je organizacija, v kateri je združenih triindvajset sindikatov različnih dejavnosti, ki so aktivni na področju celotne Slovenije. Statut ZSSS kot naloge Zveze navaja predvsem usklajevanje skupnih interesov sindikatov in njihovo zastopanje v državnem zboru, vladi, organizacijah delodajalcev in drugih institucijah države na področjih politike in gospodarstva, položaja in pravic zaposlenih ter članov sindikatov, varnosti in zdravja pri delu, pokojninskega, invalidskega in zdravstvenega zavarovanja, enakih možnosti, razvoja sistema kolektivnih pogodb in zagotavljanja pravnega varstva zaposlenih.

Odbor za mlade pri ZSSS

Odbor za mlade želi predvsem aktivirati mlade, da bodo pričeli soustvarjati boljšo, stabilno prihodnost. Prioriteta Odbora je ozaveščati mlade o aktualnih tematikah in jih spodbujati k aktivnem sodelovanju v različnih družbenih sferah. Mlade želijo opozoriti na vlogo sindikata in jih tako pritegniti v sindikalne vrste že na začetku poklicne poti. Končni cilj delovanja Odbora je krepitev kolektivne zavesti, ki pri mladih manjka, in spodbujanje solidarnosti. Delovanje Odbora temelji na načelih medgeneracijske solidarnosti, družbene vpletenosti, spodbujanju socialnega čuta, kritičnosti razmišljanja ter izobraževanju in informiranju. Za dosego zastavljenih ciljev bodo v Odboru pripravljali delovne vikende, prostovoljne akcije, javne kampanje, razprave, predavanja, predstavitve in izobraževanja ter se udeleževali drugih podobnih dogodkov. Naloge Odbora vključujejo spremljanje položaja mladih in uveljavljanja njihovih pravic, obravnavo pravic in sodelovanje pri njihovem oblikovanju, seznanjanje sindikatov s težavami mladih, novačenje mladih v sindikalne vrste, informiranje mladih o sindikalnem delovanju, povezovanje z organizacijami, ki se ukvarjajo s problematiko mladih, in drugo (ZSSS 2011).

Svet gorenjskih sindikatov (SGS)

Na Svetu gorenjskih sindikatov svoje poslanstvo vidijo v soustvarjanju pogojev za izboljševanje delovnih in življenjskih razmer zaposlenih ter njihovih družin. Da bi sledili poslanstvu, želijo postati moderen, učinkovit, strokoven in prepoznaven regijski sindikat, ki bo članom zagotavljal pravno varnost, strokovno pomoč in druge ekonomske ugodnosti. Svoje delovanje bodo krepili s promoviranjem solidarnosti in sodelovanjem z drugimi sindikati za doseganje skupnih ciljev.

Poslanstvu bodo sledili s strategijo, ki se osredotoča na zastopanje delavskih interesov, ustvarjanje pogojev za varovanje zaposlitve in ustvarjanje novih delovnih mest, spodbujanje socialnega dialoga ter spodbujanje soupravljanja delavcev in ekonomske demokracije v podjetjih. Za dobrobit delavcev želijo okrepiti preventivno delovanje za preprečevanje sporov v podjetjih, ohranjati visok standard delavcev in povečati vpliv sindikatov za učinkovitejše zastopanje interesov delavcev (Svet gorenjskih sindikatov 2011).

Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam (KSS Pergam)

Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam pri svojem delovanju sledi principom samostojnosti, se odmika od politike in je interesna organizacija delavcev, ki interese svojih članov zastopa na vseh področjih. V Konfederaciji Pergam so združeni člani ustanovnih sindikatov dejavnosti in člani kasneje pridruženih sindikatov dejavnosti, poklicnih sindikatov in sindikatov drugih podjetij, ki so podpisali konfederalno pogodbo. Delavci se združujejo v konfederacijo, da bi ohranjali in izboljšali svoj ekonomski in socialni položaj, učinkovito zaščitili svoje delovnopravne pravice, ohranjali pravico do soodločanja o ekonomskih in socialnih tematikah, povečali solidarnost, se izobraževali in usposabljali ter si zagotavljali pravico do sindikalnega združevanja.

Konfederacija zastopa interese svojih članov predvsem pri pogajanjih z delodajalcem in državo, sklepanju kolektivnih pogodb, zastopanju na sodiščih v primerih individualnega ali kolektivnega varstva pravic, sodelovanju z drugimi sindikati in interesnem sodelovanju ter izvajanju pritiskov in stavk v skladu s stavkovnimi pravili.

Z mladimi kot posebno skupino se ne ukvarjajo in nimajo posebnega načrta za pridobivanje mladih v svoje vrste. V sklopu projekta »*Socialni dialog - sistem kolektivnih pogajanj in priložnosti za mreženje ter kooperativno usklajevanje medsebojnih interesov*«, ki je sofinanciran s strani Evropske unije, bodo organizirali šest študijskih krožkov, od katerih bo eden tudi na tematiko mladih v socialnem dialogu. Cilj krožka je približati socialni dialog mladim in tako mlade približati KSS Pergam (KSS Pergam 2011).

3.3 Analiza intervjujev

Intervjuji so zastavljeni tako, da kar najbolj poglobljeno razkrivajo stanje na področju mladih v sindikalnih zvezah. Vprašanja so razdeljena na tri sklope. Najprej so vprašanja o sindikatih in njihovem članstvu ter politikah, sledijo vprašanja o mladih kot posebni skupini na trgu dela, na koncu pa so vprašanja o aktualnih temah. Na sindikalnih zvezah ZSSS in SGS sta bila na intervjujih prisotna po dva predstavnika zveze, ki sta odgovarjala na zastavljena vprašanja, na zvezi KSS Pergam pa je na vprašanja odgovarjal en predstavnik. Intervjuji so bili posneti in kasneje prepisani, tako da se je zmanjšala možnost napak s strani izpraševalca.

Prednosti in slabosti sindikatov ter sindikalizma na področju mladih

Vsi sodelujoči sindikati se strinjajo, da so na področju mladih in njihove problematike naredili premalo. Svojo vlogo vidijo v povezovanju, obveščanju in ozaveščanju mladih. Poudarjajo tudi svojo vlogo socialnega partnerja, saj tako lahko predlagajo politike in vplivajo na zakonodajo, ki bi olajšala tegobe mladih. Pomanjkljivosti sindikatov so natančneje opredelili na SGS, nekoliko manj pa na ZSSS in KSS Pergam. Vsi kot najpomembnejše poudarjajo pomanjkanje sodelovanja med sindikati oziroma njihovo razdrobljenost. Predvsem si želijo enotnosti in skupnih prizadevanj nasproti vladi in delodajalcem. Menijo, da je prihodnosti sindikatov ravno v povezovanju in na takšen način si želijo povrniti vsaj del svoje prejšnje moči. Vsi sogovorniki so poudarjali tudi pomembnost samega obstoja sindikatov, iz česar bi lahko sklepali, da ta ni več samoumeven in da so sindikati morda izgubili več moči, kot si jo lahko povrnejo. Kljub temu v prihodnosti zase vidijo vse večjo in pomembnejšo vlogo, saj menijo, da je situacija na trgu dela tako težka, da mladi resnično potrebujejo sindikate, kot tudi sindikati njih. Na SGS prepoznavajo težave v strokovnosti sindikalnih zaupnikov v podjetjih, katerim naj bi manjkalo znanja, in v prepotrebni spremembi sindikatov, ki se ni zgodila oziroma se je začela prepozno, saj velik del aktivnosti še vedno temelji na organizacijah in članih z nizko izobrazbo. Težave povzročata tudi odmik od baze članov in posledično sklepanje zaposlenih, da so sindikati bližje delodajalcem kot njim samim.

Osip članstva v sindikatih

Na SGS pravijo, da članstvo pada že nekaj desetletij, le da je zadnja leta bolj intenzivno in zato bolj pride do izraza, ter nadaljujejo: *»Trend v sindikalizmu, razen pri nekaj izjemah, kot so skandinavske države, je padanje članstva, ki se bliža desetim odstotkom. Raziskave, ki so bile opravljene na FDV leta 2002 ali 2003, so kazale približno 40 odstotno sindikaliziranost, ampak pri nas smo prepričani, da se v tem trenutku bližamo 15 odstotkom, kar je enako kot drugod po svetu. Dokler bo aktualen kapitalizem, bo vedno obstajal konflikt med delom, znanjem in kapitalom, zato se bomo morali zavedati, da edino stanovske delavske organizacije, torej sindikati, seveda ne organizirane tako, kot so danes, lahko skrbijo za ravnotežje.«* Na ZSSS pa menijo, da je padanje članstva v sindikatih še vedno nekoliko tabuizirana tema in da sindikati tega najraje ne bi priznali. Velik del odgovornosti za osip članstva vidijo v sindikatih samih, saj pravijo, da so se premalo prilagodili spremembam in sodelovali s svojimi člani.

Tudi na SGS ugotavljajo podobno, kot pomemben dejavnik pri padanju članstva pa vidijo tudi spremembo delovnih razmerij, splošen družben razvoj, večjo demokratizacijo v podjetjih, dvig kvalitete življenja in enako zaščito nečlanov kot članov. Na KSS Pergam pa večjega osipa članstva ne zaznavajo in so mnenja, da je manjši osip članstva v zadnjem času le rezultat odpuščanj in zapiranja podjetij.

Odgovornost si po mnenju predstavnikov sindikalnih zvez delijo sindikati in nekaj drugih udeležencev trga dela. Na ZSSS celo pravijo, da so sindikati tisti, ki morajo dokazati svojo koristnost in so tako sami odgovorni za trenutno in prihodnje stanje. Na SGS odgovornost delijo še z državo zaradi socialnega dialoga, ki je pogosto samo na papirju, in z delodajalci zaradi njihove neetičnosti in špekulativnosti. Trdijo tudi, da se sindikati niso dovolj spremenili in prilagodili. V KSS Pergam pa za najbolj odgovorne smatrajo kar posameznike, saj naj se ti ne bi zavedali prednosti sindikatov, poleg njih pa si krivdo delijo še delodajalci in sindikati.

Možni načini za dvig članstva

V intervjujih me je zelo zanimalo tudi mnenje predstavnikov sindikatov o predlogih, kot so na primer, da bi kolektivne pogodbe veljale le za člane sindikata in da bi bile pravice zaposlenih pogojene s članstvom. Presenetilo me je, da znotraj sindikata oz. zveze nimajo povsem enotnega mnenja o tem in se na moje pripombe o »kapitalističnem« načinu dela sindikatov niso odzvali enotno. Na KSS Pergam celo pravijo, da naj bi se ponovno uvedlo obvezno članstvo, kar pa je v nasprotju z demokratičnimi načeli delovanja sindikata. Na SGS je bila omenjena možnost delavskih zbornic, ki bi po avstrijskem modelu prav tako uvedle neko vrsto obveznega članstva. Tudi takšnega predloga ne podpirajo vsi sindikati in si tako niso enotni. Nekateri predlogu očitajo politično usmerjenost, ki pa jo drugi vidijo kot nujen del obstoječega sistema.

Pridobivanje podatkov o mladih

Vsi sodelujoči se zavedajo, da so mladi dojemljivi za poročanje medijev, v katerih pa so sindikati v zadnjem času zelo na udaru, saj se jih omenja predvsem v sporih, torej na negativen način. O mladih se namreč v zadnjem času veliko govori, tudi v smislu spreminjanja obstoječih struktur. Zato je bila opravljena obsežna raziskava Mladina 2010, ki je naslednica raziskav Mladina 2000, Mladina 98, Mladina 95 ter precej starejše Mladina 85, v kateri je možno natančno preučiti mlade ter njihove potrebe. Na omenjen način podatke pridobivajo le na ZSSS. Na SGS se držijo javnih tribun, okroglih miz in lastnih anketnih raziskav, na KSS Pergam pa podatke dobivajo na Statističnem uradu Slovenije in AJPEŠ-u.

Mladi in njihova drugačnost

Na ZSSS so glavne razlike pri današnjih mladih prepoznali v sistemu zaposlovanja, nevarnem delu in delu preko študentskih naptnic, medtem ko osebnostnih lastnosti niso omenjali. Na KSS Pergam pravijo, da so mladi skupina, ki še nima prave širine, da bi odkrila prednosti sindikatov. Na osebnostne in druge lastnosti današnjih mladih so se nekoliko bolj osredotočili le na SGS in o mladih povedali, da so fleksibilni, imajo več znanja, so bolj

samozavestni in samostojni ter ne čutijo pripadnosti delodajalcu ali kolektivu. Opisali so jih tudi kot bolj ranljive in dojemljive za trenutno situacijo na trgu dela. Pravijo tudi, da so oblike zaposlovanja mladih pretežno kratkoročne, zato naj bi bilo razmišljanje usmerjeno na kratek rok, dolgoročno razmišljanje pa naj bi prišlo kasneje.

Menim, da bi morali sindikati mlade najprej dobro spoznati, preučiti njihove potrebe pri delu in v življenju ter na podlagi teh ugotovitev poiskati nove možne povezave z njimi. Težavo vidim v tem, ki sindikati izhajajo iz sebe, čeprav bi bilo za učinkovito prepoznavanje potreb in možnih načinov pomoči ter vloge sindikatov potrebno izhajati iz mladih in spoznati njihov vidik na zaposlovanje in življenje. Vsi vprašani zaznavajo velik primanjkljaj kolektivismu med mladimi, za kar menijo, da je močan dejavnik pri padanju članstva. Pomembna se jim zdi tudi splošna družbena klima, ki spodbuja k individualizmu, kar se odraža tudi v veliki negotovosti, ki najbolj prizadene mlade.

Strategija za dvig članstva

V sindikalnih zvezah politik na področju pridobivanja mladih članov nimajo opredeljenih, če pa že obstajajo, so zasnovane le v programskih dokumentih oziroma usmeritvah. V tem primeru so bolj začrtane in tako presplošne ter ne vsebujejo natančnega načrta aktivnosti. Najverjetneje tudi zaradi pomanjkanja konkretnih načrtov sindikati svojo prihodnost vidijo kot negotovo in ne prepoznajo jasno svoje vloge. V sindikatih veliko govorijo o prihodnjih trendih na trgu dela, o spremembi miselnosti mladih, ki naj bi se očitno zgodila sama po sebi, in o možnih modelih sindikalnega delovanja, manj pa o aktivnostih, ki bi jih morali izvajati, da bi šle spremembe v zeleno smer. V pogovorih s predstavniki sindikatov sem opazila nekaj protislovij, neodločnost in nejasno vizijo, včasih celo njeno pomanjkanje. Menim, da se sindikati ne morejo odločiti med principi socializma in kapitalizma, med kolektivnostjo in individualizmom ter med željo po dvigu članstva in delovanjem, ki bi bilo za to potrebno. Ljudem ne morejo povedati pravih stvari, saj v resnici sploh ne vedo, katere to so. Kot ostanki socializma se v veliki meri oklepajo načel iz preteklosti, se premalo osredotočajo na prihodnost in se ne znajo ali ne želijo prilagoditi spremembam, ki so neizogibne in se dogajajo sedaj. Zato vidim veliko smisla v Hiršlovm (2010, 16-17) poudarjanju, da bi morala vloga sindikatov preiti iz »konfliktne« faze v »partnersko« in da bi morali sindikati nujno prevzeti moralno odgovornost, katera pa jim je za zdaj precej tuja. Na vseh treh zvezah se strinjajo, da bi potrebovali strategijo oziroma natančnejši načrt dela za pridobivanje mladih članov, na vseh pa pravijo tudi, da je v tem trenutku nimajo ali je napisana presplošno in tako ne prinese zelenih rezultatov. Na SGS izpostavljajo, da je njihova želja ustanoviti male Aktive gorenjskih sindikatov v podjetjih in na ta način svojim članom vsebinsko ponuditi kar največ.

Smernice za delo sindikatov

Pri programskih usmeritvah zveze sprejmejo program dela za določeno obdobje, ki ga nato preko predstavnikov panožnih sindikatov sporočajo članom. Te usmeritve so neobvezne in njihovo udejanjanje se ne preverja, zato pogosto ostajajo le na papirju. Stanje članstva se v vseh treh zvezah preverja na podlagi evidenc v podjetjih. Na ZSSS in SGS pravijo, da se stanje v podjetjih preverja dnevno, na zvezo pa se sporoča mesečno oziroma nekoliko manj pogosto. Na KSS Pergam stanje preverijo s pomočjo računalniškega vnosa vsake štiri leta za potrebe kongresa. Na ZSSS se smernice posredujejo, kolikor pogosto to stori predstavnik območja, na SGS se sprejemajo enkrat na štiri leta, vsaj štirikrat letno pa sprejemajo akcijske načrte z usmeritvami in cilji, KSS Pergam pa smernice sprejme vsake štiri leta na kongresu. Vse tri zveze so začele izvajati aktivnosti na področju mladih. Tako je SGS ustanovila Aktiv mladih gorenjskih sindikatov, pri Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije je nastal Odbor za mlade, pri KSS Pergam pa izvajajo študijski krožek na temo problematike mladih, s katerim želijo uvesti nove aktivnosti za prihodnost mladih v sindikatu.

»Nesolidarni« in »nesindikalni« predlogi sindikatov

Mnenja predstavnikov o tem se zelo razlikujejo. Na SGS imajo izrazito odklonilno mnenje in so prepričani, da je potrebno lastne težave reševati na druge načine, na primer z alternativnimi modeli. Pravijo tudi, da bi bilo *»pogojevanje pravic s članstvom za sindikate skoraj samomorilsko, saj bi delodajalec potemtakem lahko postavil nasprotno zahtevo, kot na primer, da tisti, ki niso v sindikatu, dobijo 10 odstotkov dodatka k plači, in potem bi se zgodilo enako, kot se je v Romuniji, kjer se je sindikalizem sesul praktično čez noč.«* Takšne predloge so označili za kupovanje delovnopравnih pravic in stvar primerjali z *»volitvami, kjer lahko volijo le člani ene stranke.«* Na ZSSS se intervjuvanca glede tega nista strinjala. Eden od njiju je menil, da so takšni predlogi pozitivni in da bi se z njimi rešila nepravilnost, ki jo čutijo delavci zaradi plačevanja članarine sindikatu, ki se bori tudi za pravice ne-članov in jih ob uveljavitvi koristijo vsi zaposleni. Drugi pa je bil bolj zadržan in je dejal, da takšni predlogi lahko za sabo potegnejo veliko slabih stvari, gotovo pa bi se po njegovem mnenju s tem delavstvo še bolj razbilo. Tako bi se zmanjšala tudi moč posameznih skupin, vendar pa samo moč daje sindikatom pogajalsko izhodišče in zato se je ne sme izpustiti iz rok. Na KSS Pergam so prepričani, da se stvar ne bi obnesla, ker bi bila moč sindikatov še bolj razdrobljena, in dodajajo, da bi bilo najbolje uvesti neko vrsto obveznega članstva.

»Upor« zaposlenih v podjetju Gorenje, d. d., Velenje

V podjetju Gorenje, d. d., Velenje, se je leta 2009 zgodil t. i. »upor« delavcev. Delavci so spontano, mimo sindikatov, ustavili proizvodnjo in vztrajali pri izpolnitvi stavekovnih zahtev, kot so višje plače, draginjski dodatek in drugo. Delavci so sindikatu očitali, da se je postavil

na stran delodajalca in ni zastopal interesov delavcev (Pečauer 2009, 6). Ker se očitek dotika jedra sindikalnega gibanja, me je zanimalo mnenje predstavnikov o tem dogodku.

Predstavniki vseh treh zvez so se strinjali, da takšni dogodki izjemno slabo vplivajo na ugled sindikalizma in so prepričani, da je to posledično slabo tudi za zaposlene, saj sindikat, ki nima zaupanja, tudi nima moči, ki je bistvena v pogajanjih. Sindikat SKEI, ki je bil organiziran v podjetju Gorenje, d. d., je član ZSSS. Tam so mi povedali, da je takšno situacijo v podjetjih težko zaznati, in dodali, da je ta primer nastal prav zaradi slabe povezanosti sindikalistov in zveze. Predstavniki ZSSS dodaja: *»Težava nastane, če je sindikalist »kupljen« ali ga je strah posledic, saj se iz tega rojevajo slabe odločitve, ki vodijo v situacije, kot je bila v Gorenju. Mi na Zvezi bi morali začutiti in vedeti, ali je človek na tej poziciji pravi in ali ima dovolj znanja. Takšne situacije so izjemno slabe za delavstvo in sindikat.«* V nadaljevanju je predstavnik ZSSS izrazil mnenje, da se je v tem primeru na vseh ravneh precej »zabredlo«, saj bi na zvezi morali opaziti oziroma začutiti težave, preden je prišlo do vrelišča. Na ZSSS pa je bila omenjena tudi nekaj, kar je lahko težava ali prednost: *»V odmevnih zadevah ni odgovoren nek konkreten sindikat ali sindikalist, ampak sindikati na splošno. Težko je zaupati sindikatom, če se o njih tolikokrat slabo govori in tudi mi v takšnih primerih nimamo dobre obrambe, saj drži, da naj bi imeli skupno poslanstvo. Zato menim, da bi morali tisti, ki povzročijo težave takšnih razsežnosti, za to odgovarjati. Tudi manjše stvari bi morale biti sankcionirane.«* Tudi na KSS Pergam menijo, da je težava v posameznih sindikalistih, ki bolj kot interese zaposlenih zastopajo interese uprave, kar se jim zdi problematično. V primeru težav v podjetju KSS Pergam skliče zbor delavcev in razpiše nove volitve. Nekega mehanizma preverjanja sindikalistov in njihovega dela nimajo, ampak menijo, da jim morajo zaposleni takšne stvari povedati sami. Na SGS pa pravijo, da se težave začnejo pojavljati takrat, ko se vodstvo sindikatov odmakne od svoje baze in nima več pravega posluha za člane, kar pa je možno preprečiti.

Na KSS Pergam so poudarili vse večji problem političnosti sindikatov, saj menijo, da bi moral biti sindikat strogo strokovne narave. Na SGS se s tem ne strinjajo in menijo, da je sindikalizem že tako »spolitiziran«, da skorajda ni mogoče delovati drugače oziroma drugačno delovanje ni učinkovito. V pogovoru s predstavnikoma ZSSS smo se dotaknili tudi kakovosti storitev, ki jih nudi sindikat. Odgovorili so, da tega posebej ne preverjajo, saj se jim zdi najboljši pokazatelj kakovosti njihovih storitev število članov. Na moje podvprašanje, ali torej sindikati ne delajo dobro, saj jim članstvo pada, je predstavnik ZSSS odgovoril: *»Do neke mere seveda. Kot rečeno, najpomembnejše se mi zdi delo sindikalnega zaupnika v podjetju, saj se uspehi razvejo in zato mu ljudje v podjetju zaupajo.«* Pogovor na ZSSS je pripeljal do kapitalističnega načina dela kot nasprotje socialističnemu načinu preteklosti oziroma na potrebnost uveljavitve kapitalističnega načina dela. Ugotovili smo, da se vrtimo v krogu, saj je članstvo pogojeno s kvaliteto storitev sindikata, kvaliteta sindikata se pogojuje s financami, torej članstvom, vse skupaj pa s kolektivno zavestjo in solidarnostjo, ki je

nemogoča ob kapitalističnih načelih dela. Hkrati v sindikatih obstajajo tudi druge težnje po kapitalizmu, saj se želijo pravice zaposlenih zakonsko omejiti z članstvom v sindikatu.

Prihodnost sindikatov

V prihodnosti na vseh treh sindikalnih zvezah upajo na višanje članstva med mladimi, na čemer bodo tudi delali. Na SGS menijo, da bo članstvo med mladimi gotovo vedno višje, že zaradi težke situacije na trgu dela, in verjamejo, da mladi nujno potrebujejo sindikate, tako kot tudi sindikati mlade. Na ZSSS morebitni dvig članstva povezujejo samo z lastnimi aktivnostmi in zato se bodo tudi trudili, medtem ko na KSS Pergam pravijo, da se mora predvsem spremeniti miselnost ljudi in sindikatov ne omenjajo.

Predstavniki dveh od treh zvez v prihodnosti vidijo večjo vlogo sindikatov in njihovo povezovanje ter tako večjo moč za izboljšanje trga dela. Le na KSS Pergam so prihodnost označili kot negotovo in neprijazno do sindikatov, saj menijo, da *»v kolikor se bo zapiranje podjetij nadaljevalo, tudi za sindikate kmalu ne bo več prostora.«*

Po opravljenih intervjujih lahko zaključimo, da so sindikati začeli prepoznavati spremembe na trgu dela in njegovih mladih udeležencev, ki se od prejšnjih generacij zaposlenih bistveno razlikujejo in imajo generaciji povsem lastne potrebe ter želje. Čeprav sindikati priznavajo, da je nova generacija drugačna, ugotavljam, da je sindikati ne poznajo dovolj dobro oz. še niso našli pravega načina ali pristopa k njej. V odgovorih so se osredotočali predvsem na povezavo med sindikati in mladimi.

V nadaljevanju so odgovori za boljši pregled strnjeni v preglednici 1. Odgovori predstavnikov vseh treh sindikalnih zvez na posamezno temo so združeni v enem okencu.

Združeni odgovori predstavljajo nekakšen prerez stanja sindikalizma pri nas, saj so vključena mnenja kar treh od sedmih sindikalnih central. Zajeto je področje mladih na trgu dela in v sindikatih ter načrti sindikatov za izboljšanje trenutnega stanja. Menim, da so pomembne ugotovitve predstavnikov zvez tiste, ki kažejo na možnost sprememb in ponujajo kritičen pogled na preteklo in sedanje stanje na področju sindikalizma. Ena izmed takih je potrebno povezovanje sindikatov za združevanje moči in tako zagotavljanje večje možnosti doseganja ciljev, kar so izpostavili na vseh treh sindikalnih zvezah, zato vidim veliko verjetnost iskanja rešitev v tej smeri. Pomembna se mi zdi tudi ugotovitev sindikatov, da so mladi danes dejansko drugačni od mladih prejšnjih generacij in tako bodo morda v prihodnje aktivnosti vključili tudi raziskovanje mladih kot posebne skupine.

Preglednica 1: Analiza po tematskih sklopih

Tematski sklop	Mnenje predstavnikov sindikalnih zvez
Razlike mladi - ostali	Sistem zaposlovanja je drugačen, oblike zaposlovanja so kratkotrajne, veliko je dela preko študentskih napotnic. Mladi so fleksibilni, bolj ranljivi in ne razmišljajo dolgoročno. Imajo več znanja, so bolj samozavestni, bolj samostojni in ne čutijo pripadnosti delodajalcu. Nimajo občutka kolektivnosti in občutka, zakaj je sindikat dober.
Glavne koristi sindikata za mlade	Vloga sindikata kot socialnega partnerja, sodelovanje pri urejanju trga, priprava mladih na vstop na trg dela, seznanjanje, obveščanje, delovanje na državnem nivoju, izobraževanja, brezplačna pravna pomoč.
Pridobivanje podatkov	Raziskave, javne tribune, okrogle mize, anketne raziskave po podjetjih, AJPES in Statistični urad Slovenije.
Osip članstva	Pozabilo se je na prilagajanje in sodelovanje s člani. Spremenila so se delovna razmerja, podjetja so se zmanjšala ali šla v stečaj, odnosi v podjetjih pa so se demokratizirali. Kvaliteta življenja se je dvignila, splošen družben razvoj. Zaposleni imajo zaščito, tudi če niso člani sindikata.
Glavne pomanjkljivosti sindikatov	Pomanjkanje informacij o sindikatih v družbi, premalo primerjav s tujino, premalo sledenja dobrim praksam, pomanjkanje znanja na ravni podjetij, prevelik odmik sindikatov od svoje baze, neenotnost sindikatov, neobvezno članstvo.
Dvig članstva v prihodnosti, razlogi	Članstvo se bo povečalo, ker so mladi v izredno težkem položaju in potrebujejo sindikate. Trend je tudi povezovanje sindikatov. Spremeniti se mora miselnost ljudi. Odvisno je od sindikatov samih.
Prihodnost sindikata	Partner v socialnem dialogu, kjer lahko vpliva na zaposlovanje mladih. Mladi in sindikati potrebujejo drug drugega. Prihodnost sindikatov ni svetla.
Politike pridobivanja mladih članov v sindikalnih zvezah	Politike na področju mladih v zvezah nimajo. Na ZSSS so ustanovili Odbor za mlade, na SGS Aktiv za mlade, KSS Pergam pa izvaja študijski krožek.
Preverjanje stanje članstva	Da, na podlagi evidenc.
Natančnost opredeljevanja politike pridobivanja članov	Strategija bi morala biti jasna in manj splošna.
Odgovornost za osip članstva	Odgovorni so sindikati sami, krivdo pa delijo s politiko, z delodajalci in posamezniki samimi.

4 SKLEP

Da bi ugotovila stanje na področju sindikalnega gibanja in delovanja sindikatov v Sloveniji, sem opravila tri intervjuje. Glede na hitro padajoče članstvo v sindikatih je postalo jasno, da se bo nekaj moralo spremeniti. Literatura s tega področja pravi, da se sindikati niso uspeli prilagoditi novim razmeram in so v veliki meri ujeti v prejšnjem sistemu. Njihovo delovanje je nespremenjeno in zato danes ni več učinkovito. Poleg tega se je spremenil trg dela in standard, želje ter potrebe ljudi, zato bi se morala spremeniti tudi funkcija sindikatov. Vprašanja sem sestavila tako, da sem intervjuvance spraševala o njihovem delovanju na področju mladih in o poznavanju mladih kot takih, a sem jim hkrati nakazovala razlike med zdajšnjo generacijo mladih in mladimi preteklosti.

V teoretičnem delu sem preučila področje sodobnih sindikatov. Članstvo v sindikatih že nekaj let intenzivno pada, kar kaže, da se sindikati oklepajo načel iz preteklosti. V prvih desetletjih delovanja sindikatov je članstvo le naraščalo, zato so imeli sindikati veliko moč in so lahko dosegli želene spremembe v sistemu zaposlovanja in delavskih pravic. Tako so za delavce uspeli doseči uzakonjenje mnogih pravic, ki jih Zakon o delovnih razmerjih pozna še danes. Vendar članstvo, kot ugotovljeno, pada, še mnogo bolj intenzivno pa se to dogaja od pojava gospodarske krize, ki je tudi sindikate potisnila v precej neprijeten položaj, kjer se morajo boriti za lasten obstoj. Sindikati so dolgo časa živeli na lovorikah prejšnjih zmag in se spremembam niso prilagajali v zadostni meri. Odmaknili so se od svojih članov in niso prepoznali njihove stiske. Pri borbi za obstoj so sindikati prišli na dan z nekaj ne ravno posrečenimi rešitvami oziroma predlogi. Med drugim so želeli pravice delavcev pogojevati s članstvom v sindikatih, kolektivne pogodbe naj bi veljale le za člane, v svetih delavcev pa so pričeli prepoznavati svoje konkurente in se torej obnašati precej nesolidarno, kratkovidno in nesindikalno (Stanojević 2004, 11). Tako članstvo sindikatom pada še naprej, v intervjujih pa je bilo mogoče zaslediti, da se resnično bojijo za svoj obstoj. Franca (2001b, 20) v povzemanju poročila »Industrial relations in Europe 2010« pravi, da je ravno socialni dialog, torej dialog med socialnimi partnerji, izjemno pomemben dejavnik pri izhodu iz gospodarske krize, saj je orodje za ohranjanje socialnega miru.

Natančneje sem preučila tudi novo generacijo zaposlenih, generacijo Y. Po raziskavah (Lavrič in drugi 2010, ZSSS 2009) je postalo jasno, da se nova generacija od prejšnjih precej razlikuje, predvsem v pristopu k delu. Pred delom in delodajalcem so v ospredje so prišle druge vrednote, kot so prosti čas, družina in prijatelji. Pripadniki te generacije si želijo zanimivega, dinamičnega in pomembnega dela, kjer pridejo do izraza talenti in posebnosti posameznika. Družbeno se manj udejstvujejo, glede političnih prepričanj pa se jim pripisuje neoliberalističen pogled, a hkrati v določeni meri tudi konzervativnost. Želijo si svobode, ne priznavajo avtoritete, so izjemno radovedni in imajo visoke zahteve do sebe in drugih. Težavo pa predstavlja podatek, da so mladi vse manj razgledani in da jih tradicionalna znanja, kot so zgodovina, ekonomija, geografija ali matematika, zanimajo vse manj, zato jim ob vstopu na

trg dela manjkajo nekatera osnovna znanja, ki so jih prejšnje generacije osvojile že v šolah. Na delovnem mestu so ti mladi vase zagledani, egoistični, razvajeni, neodgovorni, nepotrpežljivi in muhasti, a hkrati tudi kreativni, družabni, prožni, samozavestni, učljivi in sposobni timskega dela ter opravljanja več nalog hkrati. Poseben izziv je vodenje pripadnikov te generacije, saj po eni strani ne priznavajo avtoritete, po drugi pa si želijo odločnega vodjo in mentorja, ki jih bo vodil do znanja.

Teza, ki sem jo postavila v pripravi na pisanje diplomske naloge, je, da sindikati nimajo jasne politike pridobivanja in ohranjanja članov ter da ne poznajo mladih in njihovih potreb oz. izzivov, s katerimi se soočajo.

Teza je potrjena. Ne le, da sindikati nimajo jasne politike pridobivanja članov, ampak za mlade sploh ne obstaja, saj so se sindikati šele nedavno zbudili iz globokega sna in odkrili precej klavrno stanje. Mladi ne vidijo koristi sindikata in imajo o njem celo izrazito slabo mnenje. O razlogih se je veliko govorilo, a jasnih odgovorov nisem dobila. Čeprav so predstavniki zvez v intervjujih prevzeli delež krivde za nastalo stanje, so kot soodgovorne naštel državo in delodajalce. Potrebno je priznati, da v odgovorih omenjanja svetov delavcev kot konkurence sindikatom ni bilo, kar je pogosto omenjeno v literaturi. Mladih ne poznajo dovolj dobro, saj jih opazujejo zgolj s svojega brega in tako ne prepoznavajo njihovih dejanskih potreb. Čeprav so mladi bistveno drugačni od prejšnjih generacij, so podvrženi tudi težavam povsem eksistenčne narave, ki pa jih delovanje sindikatov ne rešuje niti ne omili. Ker se sindikati pojavljajo v medijih skoraj samo v povezavi s spori, ki jih bolj ali manj učinkovito rešujejo, mladi ne vidijo, kako bi jim sindikati lahko pomagali. Pomembno se mi zdi tudi prevzemanje odgovornosti s strani sindikatov, ki v današnjem stanju ni preveč aktualno, a bi lahko obrodilo bogate sadove v smeri prepoznavanja problemov in njihovega reševanja. Tako lahko rečem, da so k problematiki mladine sindikati pristopili včeraj in ni jim povsem jasno, kaj bo jutri.

Sindikalnim zvezam priporočam, da natančno preučijo novo generacijo in njihove potrebe na trgu dela ter sestavijo konkreten načrt dela, ki bo jasen v vseh pogledih. Sindikati bi morali izluščiti težave, s katerimi se mladi soočajo, zastaviti cilje, ki jih želijo doseči, opredeliti možne načine za doseg teh ciljev in natančno določiti dejavnosti, ki jih bodo izvajali za uspešno doseganje ciljev. Predvsem pa bi morali sestaviti terminski načrt, ki bo omogočal pregled nad dejavnostmi, izvajanje več dejavnosti sočasno in izvajanje različnih dejavnosti za doseg enega cilja. V tem kontekstu se mi tudi zdi pomembno, da določijo osebe ali službe, ki bodo zadolžene za izvajanje določenih aktivnosti in preverjanje njihovih rezultatov. Predstavniki vseh treh zvez so poudarjali svojo vlogo socialnega partnerja in pomembnost pogajanj z državo in delodajalci, zato jim priporočam, da bolj promovirajo izpogajane prednosti za zaposlene in nudijo obrazložitev morebitno sklenjenih kompromisov. Hkrati pa je pomembno, da sindikati postanejo partner državi in delodajalcem pri iskanju najboljših rešitev in zagotavljanju čim večje konkurenčnosti gospodarstva, a tudi čim bolj ugodnih

pogojev za zaposlene. Podpirati bi morali spremembe, vendar bi jih morali znati tudi prilagoditi potrebam zaposlenih. Predvsem pa menim, da je za sindikate kratkoročno najpomembneje informirati mlade pred vstopom na trg dela, jih ozaveščati o njihovih pravicah in obveznostih na delovnem mestu ter jim zagotavljati informacije o vlogi sindikatov v vseh sferah. Vrednote, ki so jih mladi ocenili kot pomembne, kažejo na zmedo in pomanjkanje informacij ter na njihov izjemno težek položaj na trgu dela. To je lahko osnovni smerokaz za sindikate in njihovo prihodnjo pot.

LITERATURA

- Anderlič, Jasna. 2009. *Generaciji X in Y v organizacijah*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
- Bakovnik, Rajko. 2010. *Kriza in sindikati – izziv za sodobnejši sindikalizem*. [Http://www.gorenski-sindikati.si/novice-in-dogodki/?stran=](http://www.gorenski-sindikati.si/novice-in-dogodki/?stran=) (19. 11. 2010).
- Bauerlein, Mark. 2008. *The dumbest generation: how the digital age stupefies young Americans and jeopardizes our future (or, don't trust anyone under 30)*. New York: PenguinBooks.
- Bec, Brigita. 2009. *Prihaja generacija z*. [Http://www.poslovnisvet.si/clanki/zaposlovanje/prihaja-generacija-z](http://www.poslovnisvet.si/clanki/zaposlovanje/prihaja-generacija-z) (6. 3. 2011).
- Franca, Valentina. 2011a. Pomen izobraževanja in usposabljanja sindikatov za proces prestrukturiranja podjetij. *Delavci in delodajalci* 10 (4): 347-358.
- Franca, Valentina. 2011b. Razvojni trendi industrijskih razmerij v Evropski uniji. *Ekonomska demokracija* 11 (5): 18-20.
- Gostiša, Mato. 2003. *Sindikati in delavsko soupravljanje – kje smo?* [Http://www.delavska-participacija.com/html/clankiiskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=sindikati&Avtor=gosti%B9a&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje](http://www.delavska-participacija.com/html/clankiiskanje.asp?Sklop=%25&Naslov=sindikati&Avtor=gosti%B9a&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje) (12. 12. 2010).
- Heathfield, Susan M. 2009. *11 tips for managing millenials*. [Http://bx.businessweek.com/diversity-in-the-millennial-age/view?url=http%3A%2F%2Fhumanresources.about.com%2Fod%2Fmanagementtips%2Fa%2Fmillenials.htm](http://bx.businessweek.com/diversity-in-the-millennial-age/view?url=http%3A%2F%2Fhumanresources.about.com%2Fod%2Fmanagementtips%2Fa%2Fmillenials.htm) (12. 3. 2011).
- Hiršl, Anže. 2010. Novi izzivi – novi sindikati? *Delodajalec* 10 (8): 16-17
- Jaklič, Marko. 2006. *Potrebujemo močne sindikate*. [Http://www.google.si/url?sa=&source=web&cd=1&ved=0CBkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fmiha.ef.uni-lj.si%2F_dokumenti%2F3plus%2F191118%2FPotrrebujemomocnesindikate.doc&rct=j&q=potrebujemo%20mo%C4%8Dne%20sindikate%20jakli%C4%8D&ei=BibvTe_TLIf1-gb_3dCkCA&usgAFQjCNHaSF0WeIKYhPxylxa1CwoALGC_w&sig2=DDBG0TDcE60qEQEBE5RnaQ&cad=rja](http://www.google.si/url?sa=&source=web&cd=1&ved=0CBkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fmiha.ef.uni-lj.si%2F_dokumenti%2F3plus%2F191118%2FPotrrebujemomocnesindikate.doc&rct=j&q=potrebujemo%20mo%C4%8Dne%20sindikate%20jakli%C4%8D&ei=BibvTe_TLIf1-gb_3dCkCA&usgAFQjCNHaSF0WeIKYhPxylxa1CwoALGC_w&sig2=DDBG0TDcE60qEQEBE5RnaQ&cad=rja) (13. 1. 2011).
- Kumar, Maša. 2007. *Sindikati v Sloveniji*. Diplomsko delo, Univerza v Ljubljani, Ekonomska fakulteta.
- Lavrič, Miran, Andrej Kirbiš, Andrej Naterer, Bojan Musil, Darja Ivanuša, Marina Tavčar Kranjc, Marko Divjak, Miran Lavrič, Petra Lešek, Rudi Klanjšek, Sergej Flere, Suzana Kihelin, Urška Antolin. 2010. *Mladina 2010: končno poročilo o rezultatih raziskave*. [Http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Mladina_2010_Koncno_porocilo.pdf](http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/pdf/Mladina_2010_Koncno_porocilo.pdf) (29. 12. 2010).
- Levičnik, Vesna. 2010. *Generacija, ki noče odrasti*. [Http://moj.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nika/1042398702](http://moj.dnevnik.si/tiskane_izdaje/nika/1042398702) (16. 4. 2011).
- Mannheim, Karel. 1952. *Essays on sociology of knowledge*. London: Oxford University Press.
- Nežmah, Bernard. 2005. *Votlost sindikalnega gibanja*. [Http://www.mladina.si/tehdnik/200548/clanek/slo-pamflet--bernard_nezmah](http://www.mladina.si/tehdnik/200548/clanek/slo-pamflet--bernard_nezmah) (18. 12. 2010).
- Pečauer, Marko. 2009. *Leto, ko je šlo vse navzdol*. [Https://webklip.kliping.si/stream/](https://webklip.kliping.si/stream/) (27. 3. 2011)

- Petkovšek Štakulj, Jana. 2010. *V študijskih krožkih do rešitev za spodbujanje socialnega dialoga*. [Http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042404481](http://www.dnevnik.si/zaposlitve_in_kariera/aktualno/1042404481) (26. 2. 2010).
- Stanojević, Miroslav. 2004. *Stanje in aktualni trendi razvoja sindikatov v svetu in pri nas*. [Http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Avtor=&Naslov=&sort=AvtorPonder&Sklop=1&Submit=Iskanje&besede=&stevilka=%25&letnik=%25&offset=220](http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Avtor=&Naslov=&sort=AvtorPonder&Sklop=1&Submit=Iskanje&besede=&stevilka=%25&letnik=%25&offset=220) (15. 11. 2010).
- Šaponja, Danica. 2006. Mladina v sodobni družbi. V *Obravnava mladostnika s psihozo*, ur. Vesna Čuk, 11-17. Begunje: Psihiatrična bolnišnica Begunje.
- Špiler Božič, Ksenija. 2010. *Generacija Y – drugačna delovna sila na trgu dela*. [Http://www.finance.si/280819/Generacija-Y---druga%20na-delovna-sila-na-trgu-dela](http://www.finance.si/280819/Generacija-Y---druga%20na-delovna-sila-na-trgu-dela) (28. 11. 2010).
- Švab, Igor. 2010. *Kvalitativne metode raziskovanja: pregled kvalitativne metodologije*. [Http://www.mf.uni-lj.si/dokumenti/fb5c36cf2e6e30073f200d42bf1bbba3.pdf](http://www.mf.uni-lj.si/dokumenti/fb5c36cf2e6e30073f200d42bf1bbba3.pdf). (20. 12. 2010).
- Ule, Mirjana in Metka Kuhar. 2002. Sodobna mladina: izziv sprememb. V *Mladina 2000: slovenska mladina na prehodu v tretje tisočletje*, ur. Vlado Mihelj, 39-77. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.
- ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2011. *Letno poročilo Odbora za mlade 2010*. Poslovni dokumenti, ZSSS.

VIRI

- KSS Pergam. 2011. *Predstavitev KSS Pergam*. [Http://www.sindikatspergam.si/index.php/stran/kss_pergam/predstavitev](http://www.sindikatspergam.si/index.php/stran/kss_pergam/predstavitev) (16. 4. 2011).
- RRA Nova Gorica. 2010. *Socialni dialog*. [Http://www.socialni-dialog.si/index.html](http://www.socialni-dialog.si/index.html) (23. 4. 2011).
- Svet gorenjskih sindikatov. 2011. *Predstavitev Sveta gorenjskih sindikatov*. [Http://www.gorenjski-sindikati.si/o-nas](http://www.gorenjski-sindikati.si/o-nas) (18. 4. 2011).
- ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije. 2009. *Mladi in sindikat*. [Http://www.young-at-work.si/UserFiles/File/Raziskava%20-%20Mladi%20in%20sindikati.pdf](http://www.young-at-work.si/UserFiles/File/Raziskava%20-%20Mladi%20in%20sindikati.pdf) (3. 12. 2010).

PRAVNI VIRI

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/91.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/02, 79/06, 46/07, 103/07, 45/08, 83/09.
- Zakon o kolektivnih pogodbah. *Uradni list RS*, št. 43/06, 45/08, 83/09.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS*, št. 13/93.
- Zakon o stavki. *Uradni list SFRJ*, št. 23/91 in *Uradni list RS*, št. 22/91.

PRILOGE

Priloga 1 Intervju 1: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Priloga 2 Intervju 2: Svet gorenjskih sindikatov

Priloga 3 Intervju 3: KSS Pergam

Intervju 1: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Intervju sva pričeli z zaposleno na Odboru za mlade na Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije (Intervjuvanec 1) z uvodom s strani predstavnice, nadaljevali pa s pripravljenimi vprašanji, pri čemer je priskočil na pomoč sodelavec (Intervjuvanec 2).

Intervjuvanec 1: Odbor za mlade je pričel delovati leta 2008. Njegova ključna naloga je ozaveščanje mladih, saj menimo, da mladi nimajo več občutka, zakaj je sindikat koristen. V zadnjih treh letih smo ugotovili, da nizko članstvo v sindikatih najverjetneje ni stvar neke splošne apatije mladih, ampak težava dejanskega pomanjkanja informacij s tega področja. Priznavam, da smo sindikati nekoliko zaspali oz. počivali na lovorikah in nismo dovolj delali na informiranju mladih in stanje je najverjetneje rezultat tega. Vendar menim, da je problematično tudi dejstvo, da mladim v izobraževalnem sistemu niso ponujene informacije o sindikatih v splošnem in njihovem delu ter morebitni koristi za zaposlene.

Mladi

1. V čem se po vašem mnenju mladi zaposleni razlikujemo od ostalih?

Intervjuvanec 1: Sistem zaposlovanja zanje se je drastično spremenil. Delo je postalo nevarno, prevladuje delo prek študentskih napotnic in samostojnih zaposlitev (s. p.), saj se delodajalci zaradi nižjih stroškov izogibajo pogodbam za nedoločen čas, to pa za sabo potegne tudi kasnejše osamosvajanje.

Kaj menite o konceptu Flexicurity?

Intervjuvanec 1: Zelo nejasen koncept. Osebno sem bolj za varnost kot za fleksibilnost, saj se fleksibilnost velikokrat razvleče na noči, sobote in nedelje ter se na koncu kaže le v večjem številu opravljenih ur, ne pa v drugače razporejenem delovniku.

V Sloveniji se ta koncept precej manj omenja kot v tujini. Zakaj?

Intervjuvanec 1: Časi so se spremenili. Informacijska tehnologija nam omogoča veliko novih stvari, vprašati pa se moramo tudi, kakšno imamo strukturo organiziranja dela. Druge države imajo npr. že dolgo uveden krajši delovni čas, pri nas pa se to ne prime. Zakaj? Najverjetneje zato, ker se pri nas velikokrat spreminjajo samo določena področja in se reforme ne izvajajo sistemsko. Če bi našli način, da se ohrani veliko varnosti, bi bila za ta koncept, saj je varnost pomembna vrednota tudi za mlade.

Po raziskavi Mladina 2010 je visoko ocenjena tudi prilagodljivost.

Intervjuvanec 1: Vprašanje je, ali se mladi prilagajajo delodajalcu ali delodajalci mladim, saj je po raziskavi Mladina 2010 šokantno dejstvo, koliko mladih dela cele sobote in nedelje. Tu

je težava tudi kriza, saj so mladi v največ primerih prišli zadnji, so v veliki večini zaposleni za določen čas in tako prvi na spisku za odpis. Čeprav je morda še večja težava prikrita brezposelnost tistih mladih, ki delajo na pogodbe, študentske napotnice in podobno.

Za mlade je celotna situacija zelo negotova. Med mladimi tudi ni pogosto, da bi računali na pokojnino.

Intervjuvanec 1: Res je, za mlade je veliko nedorečenega in tudi to je dejavnik pri odločanju. Težavo vidim tudi v tem, da so mladi v veliki meri izključeni iz družbenega dogajanja in tako drugi odločajo o naši usodi. Če pogledamo recimo omizje kakšne pogovorne oddaje, vidimo, da je mladih izjemno malo ali pa sploh nič, kar je lahko zgovorno dejstvo.

2. *Kako pridobivate podatke (o potrebah mladih, o stanju na trgu dela, ...)?*

Intervjuvanec 1: Raziskava Mladina 2010, tudi naša raziskava iz leta 2009 v sklopu projekta »Iknowmyrights«, ki je bil financiran z evropskimi sredstvi, Mladi in sindikat. Takšne raziskave do tedaj ni bilo. Naša raziskava je bila usmerjena prav na odnos mladih do sindikata in takšni podatki so bistvenega pomena za naše nadaljnje delo. Če menimo, da mladi vse vedo in nas bodo poiskali, ko nas bodo potrebovali, razmišljamo utopično. Na podlagi te raziskave smo se odločili, da moramo več v šole in tam predstaviti naše programe.

V vaši raziskavi Mladi in sindikat so mladi sindikatu postavili precej slab predznak. Zakaj menite, da je tako?

Intervjuvanec 1: Z mladimi se ni delalo oz. se je delalo premalo. Sindikati so bili v medijih omenjeni bolj v sporih kot drugje. Menim pa, da je za slab predznak najbolj krivo nepoznavanje oz. premalo informacij. Na situacijo, v kateri smo se znašli, vpliva tudi izjemno velika individualizacija sveta, kar je v nasprotju z željo po kolektivnosti, ki je osnova za delovanje sindikata. Vendar se mi zdi, da kolektivnost še ni povsem zamrla in da se bo mnenje mladih s časom spremenilo. Za mlade bi bilo potrebno ustvariti pozitivno sliko, kako do tega priti, pa je drugo in menim, da stvar ni tako hitro rešljiva.

Članstvo v sindikatih

3. *Kdaj ste prvič opazili osip članstva, zakaj menite, da je prišlo do tega (glavni razlogi) in s katerimi aktivnostmi ste se na to odzvali?*

Intervjuvanec 1: Osip članstva je po mojem mnenju pri sindikatih še vedno nekoliko tabuizirana tema. Menim, da se je malo pozabilo na prilagajanje in sodelovanje s svojimi člani in osip je rezultat tega. Razloga sta tudi sprememba delovnih razmerij in manjšanje podjetij, saj v manjših podjetjih pogosto sploh nimajo organiziranega sindikalnega članstva. Menim, da se za povečanje članstva lahko največ naredi na ravni podjetij, saj so sindikalni zaupniki prvi

stik s potencialnimi člani. Odziv v smislu aktivnosti pa je najverjetneje ustanovitev Odbora za mlade, saj se s tem prizna nek problem in hkrati želja po njegovi rešitvi.

4. *V katerih točkah vidite pomanjkljivosti sindikatov in kako naj bi se jih odpravljalo?*

Intervjuvanec 1: Ob takem vprašanju vedno pomislim na namigovanja, da sindikata ne potrebujemo več. Mladi se lahko sprašujejo, ali jim bo sindikat rešil službo, jim jo bo poiskal, jim bo zaščitil, če jim bo delodajalec povzročal težave, in kakšna je vloga sindikata. Zanimivo je, da je v skandinavskih državah, ki jih imamo pogosto za vzor, sindikalno članstvo izjemno visoko, med 70 in 80 odstotki. Ponašajo se torej z veliko socialno varnostjo. Kaj je tam drugače kot pri nas? To mi daje vedeti, da je sindikat definitivno potreben. Kje pa so razhajanja, da tam stvar deluje in to zelo dobro, pri nas pa ne? Strnjeno bi se dalo reči, da je pomanjkanje informacij o sindikatih v družbi veliko. Primerjava s tujino je premalo, saj bi bilo potrebno naredi raziskavo in najti tiste točke, kjer so boljši ter stvar prevesti na naše razmere. Poleg tega premalo sledimo dobrim praksam, to bi moralo biti bolj običajno.

Pomembno pa je tudi vedeti, da je sindikalno gibanje pri nas relativno mlado, medtem ko v omenjenih skandinavskih državah obstaja že zelo dolgo in tudi zaradi zgodovine sindikalizma je članstvo na tako visokem nivoju. Morda je tudi kolektivna zavest v teh državah višja, saj mislim, da pri nas sploh ni organizacije, ki bi uživala tako zaupanje kot ga pri njih sindikati. Njihovi člani namreč pogosto izražajo pripadnost z nošenjem logotipa sindikata, majice, nahrbtnika in podobno, česar pri nas ne vidim kot možno.

5. *Menite, da se bo članstvo med mladimi v prihodnosti (v 10 letih) povečalo in zakaj?*

Intervjuvanec 1: Stvar je na nas. Če bomo delali na tem, da, če ne bomo, pa se članstvo ne bo povečalo. Menim, da je moment za spremembo dober, saj klima omogoča večjo vidnost in prepoznavanje problemov mladih. Tu menim, da lahko sindikati ozaveščamo o prednostih sindikata in sodelujemo v socialnem dialogu ter bolj aktivno predlagamo politike razvoja za mlade, pomembno pa je tudi, v katero smer bo šla politika zaposlovanja. Če bomo šli v fleksibilizacijo po ameriškem modelu, je najverjetneje vloga sindikata precej manjša kot pri ohranjanju varnosti v zaposlitvah. V tem primeru je vloga sindikata lahko še precej močnejša.

Politika pridobivanja novih članov

6. *Kakšno vidite prihodnost sindikatov in njihovo vlogo pri zaposlovanju mladih?*

Intervjuvanec 1: Naloga sindikata je, da pokaže, da je koristen in da ga kot takega mladi vzamejo za svojega. Pomembno vlogo sindikata vidim kot vlogo partnerja v socialnem dialogu, saj s tem lahko vpliva na zaposlovanje mladih. Če mi nismo za tako obliko npr. malega dela, imamo v načelu neko moč stvar spremeniti. Mislim, da tako, kot je sedaj, ne bo ostalo, stvar se bo neizogibno spremenila.

Priloga 1

7. *Kolikšen je po vašem mnenju delež odgovornosti sindikatov za osip članstva? Kdo poleg sindikatov še nosi odgovornost?*

Intervjuvanec 1: Veliko odgovornost nosi sindikat, saj smo mi tisti, ki se moramo truditi za uveljavljanje našega poslanstva. Ne zdi se mi prav krivdo pripisovati komu drugemu in si zatiskati oči pred odgovornostjo. Res pa je, da se v družbi o sindikatih ne govori dovolj. V izobraževalnem sistemu bi bilo lahko omenjeno oz. obrazloženo, kakšna je vloga sindikata v družbi. Res je tudi, da so mladi, katerih starši so bili člani sindikata, stvari bolj naklonjeni kot tisti, ki s sindikatom niso imeli nobenih stikov.

8. *Ali imajo sindikati v zvezi zasnovano politiko pridobivanja članov do 30. leta?*

Intervjuvanec 2: Ne, prav politike ni oz. mislim, da je ni. Stvar je precej spontana. Sindikalni zaupniki naj bi bili tisti, ki stopijo v stik z novim zaposlenim in ga povabijo v sindikat.

Kakšno vlogo pri tem igra zveza, ali daje usmeritve, direktive ...?

Intervjuvanec 2: Da, daje jih. Predstavniki območja naj bi delal s zaupniki in jih spodbujal k pridobivanju članov. Koliko to počnejo, pa je stvar posameznega predstavnika.

Ali preverjate, kakšno je stanje pridobivanja članov?

Intervjuvanec 1: Stanje se preverja na podlagi evidenc, ki se vodijo v sindikatih in na območjih.

Kdo preverja oz. kako se ugotavlja stanje?

Intervjuvanec 2: Organiziranost gre z dveh strani. Eno je preko območja, kjer je vodja območja oz. sekretar samostojni vodja območja, ki dela z vsemi sindikati. Po drugi strani pa je sekretar panoge, ki je v kontaktu z vsemi sindikati iz panoge. Imeli smo tudi izobraževanja za sindikalne zaupnike, ki so jih organizirala območja, med njimi pa so bila tudi taka na temo pridobivanja novih članov.

Kako natančno naj bi imeli sindikati opredeljene aktivnosti, ki se izvajajo v namen pridobivanja članov (zelo natančno, natančno in konkretno, bolj splošno ali morda sploh ne)?

Intervjuvanec 2: Težko bi rekel sploh nič, ampak to skorajda drži. Sicer nam je stvar zelo pomembna in bi bilo treba imeti nekakšno strategijo, ampak v tem trenutku je v bistvu ni. Dalo bi se celo reči, da sem jaz zaposlen v ta namen, a konkretnih nalog na to temo nisem dobil. Tu je zelo pomembno, kakšen je sindikalni zaupnik. Moral bi biti nekakšen mnenjski vodja.

Kako pogosto se dajejo smernice delovanja sindikatom?

Intervjuvanec 2: To je odvisno od predstavnika območja. Nekateri so pri tem bolj veščji kot drugi.

Člane iščete največ v podjetjih?

Intervjuvanec 2: Da, zanekrat je to tako, čeprav se pogovarjamo o tem, kako bi pridobili v svoje vrste tudi brezposelne ali mlade pred zaposlitvijo, ampak tega zanekrat še ni.

Ali se preverja kvaliteta storitev sindikata, recimo pravnih storitev?

Intervjuvanec 2: Ne, tega ni. Ampak zadovoljstvo s sindikatom bi se težko sodilo samo na tak način, saj tam, kjer sindikat dobro deluje, naj do teh stvari sploh ne bi prihajalo. Sindikalni zaupnik bi moral biti dober pogajalec in za delavce izpogajati primerne pogoje za delo ali pa delodajalca ustaviti pri stvareh, kjer bi ta želel prestopiti mejo. To so stvari, o katerih delavci niso neposredno obveščeni oz. vidijo le rezultate in če so ti dobri, se to pozna na številu članov. Zato menim, da je najboljše orodje za preverjanje kvalitete delovanja sindikata prav višina članstva.

Kot vemo, članstvo v sindikatih pada. Ali torej menite, da sindikati ne delajo dobro?

Intervjuvanec 2: Do neke mere seveda. Kot rečeno, najpomembnejše se mi zdi delo sindikalnega zaupnika v podjetju, saj se uspehi razvejo in zato mu ljudje v podjetju zaupajo. Pomembno je tudi, da je sindikalni zaupnik ponosen na sindikat oz. resnično verjame v njegovo korist, saj bo tako lahko zagovarjal oz. priporočal članstvo v sindikatu. Zato resnično menim, da so oni najpomembnejši za višino članstva.

Zanima me vaše mnenje o situacijah, kakršna je bila v Gorenju, kjer je bilo rečeno, da je sindikat na strani kapitala in ne na strani delavcev. To je za sindikat izredno hud očitek.

Intervjuvanec 2: O tem smo velikokrat govorili, predvsem v smislu, kakšni ljudje naj bi bili na takšnih pozicijah. Moje povsem osebno mnenje je, da je sindikalist lahko dober ali slab. Kot sindikalist si pogosto postavljen pred dejstvo in se moraš v hipu odločiti, kako boš nadaljeval. Težava nastane, če je sindikalist »kupljen« ali ga je strah posledic, saj se iz tega rojevajo slabe odločitve, ki vodijo v situacije, kot je bila v Gorenju. Mi na Zvezi bi morali začutiti in vedeti, ali je človek na tej poziciji pravi in ali ima dovolj znanja. Takšne situacije so izjemno slabe za delavstvo in sindikat. Vseeno bi rad omenil, da je imeti slab sindikat skorajda boljše, kot če sindikata sploh ni. Če enkrat pride do tega, da sindikata ne bo več, bo to za delavce izredno slabo. Večkrat sem namreč že zasledil, da se v podjetjih, kjer sindikata ni, znašajo nad delavci. Nekateri nas celo kontaktirajo, vendar je zelo težko ustanoviti sindikat v podjetju, kjer ga ni. To je problematično zaradi psihološkega vidika posameznika, ki bo lahko »kaznovan«, ker je član sindikata ali pa ga je v podjetju celo ustanovil. Če se vrnemo na

Priloga 1

Gorenje, mislim, da je težava ravno v povezanosti sindikalistov in Zveze, v konkretnem primeru pa menim, da se je na vseh ravneh precej »zabredlo«.

Intervjuvanec 1: Tu vidim tudi težavo, ki je lahko glede na situacijo tudi prednost, da v odmevnih zadevah ni odgovoren konkreten sindikat ali sindikalist, ampak sindikati na splošno. Težko je zaupati sindikatom, če se o njih tolikokrat slabo govori in tudi mi v takšnih primerih nimamo dobre obrambe, saj drži, da naj bi imeli skupno poslanstvo. Zato menim, da bi morali tisti, ki povzročijo težave takšnih razsežnosti, za to odgovarjati. Tudi manjše stvari bi morale biti sankcionirane.

Kaj menite o predlogu, da naj kolektivne pogodbe veljajo le za člane sindikata, in o tem, da naj bi bile pravice zaposlenih pogojene s članstvom v sindikatu?

Intervjuvanec 2: Za kolektivne pogodbe bi se jaz takoj strinjal. V bistvu za oboje, saj je vsak lahko član sindikata in ni prav, da ugodnosti, ki jih je izpogajal sindikat, koristijo vsi, torej tudi tisti, ki v sindikat niso včlanjeni.

Intervjuvanec 1: Jaz pa se s tem ne bi tako hitro strinjala, saj to lahko za sabo potegne veliko slabih stvari. Menim, da bi morali biti najprej delavstvo ... S tako potezo pa bi delavstvo še dodatno razdelili na ene in druge in s tem še zmanjšali moč vplivanja v socialnem dialogu. Upanje ostaja, da bodo ljudje spregledali in se včlanili v sindikat zaradi našega dobrega dela, je pa res, da zaradi manjšega članstva obstaja nevarnost, da nam bo točno ta moč vzeta iz rok, kar bi bilo za delavstvo izredno slabo.

Literatura navaja, da so takšni predlogi nesolidarni in tako v konfliktu s poslanstvom sindikata.

Intervjuvanec 2: To je res, čeprav se takšne stvari najdejo na obeh straneh. Iz prakse vem, da ljudje pogosto jemljejo za samoumevno, da se sindikat bori za vse, in se ne včlanijo zato, ker se jim pač ni potrebno, saj pravice in ugodnosti ravno tako uživajo. Tudi člani so pogosto protestirali zaradi tega in v bistvu zanje nisem imel odgovora.

Ali ni morda takšen »kapitalistični« pristop k sindikalnemu delu, kar se tega tiče, celo škodljiv?

Intervjuvanec 2: Mogoče se bomo resnično morali prilagoditi razmišljanju nove generacije, mislim pa, da moja generacija ali starejši tega ne jemljejo tako. Razumeti pa je treba, da so ponekod že težave zaradi financiranja, in če se slepimo, da sindikati živimo od česa drugega kot od članarin, bodo sindikati dejansko začeli izginjati. Tu pa se neizogibno spet vrnemo k solidarnosti in kolektivni zavesti, saj je obstoj sindikatov koristen za vse, ne le za člane.

Torej smo zaključili krog. Omenjali smo pogojenost članstva s kvaliteto sindikata, kvaliteta sindikata je pogojena s financami, torej članstvom, vse skupaj pa s kolektivno zavestjo in

solidarnostjo. Vendar hkrati pravite, da bi bilo dobro pravice omejiti s članstvom in tako slediti nekim kapitalističnim težnjam.

Intervjuvanec 2: Tudi meni se tako zdi. Tudi sam sem že velikokrat vrtel takšen krog in venomer ugotavljal iste stvari.

Intervjuvanec 1: Zato vidim ta odbor kot zelo pozitiven, saj vidim mlade kot pomemben dejavnik sprememb. Moja želja je, da bi mlade spustili na pomembne funkcije, kjer bodo imeli moč družbenega spreminjanja.

Intervju 2: Svet gorenjskih sindikatov

Intervjuvanec 1: Sindikati se do sedaj nismo kaj dosti ukvarjali s problematiko mladih, zdaj pa se vidi delovanje pri ZSSS in nekaterih drugih. Tudi mi smo pričeli z aktivnostmi na tem področju. Ustanovili smo namreč Aktiv mladih gorenjskih sindikatov, s čimer želimo spoznati mlade in njihove težave ter načine, na katere jim lahko pomagamo.

Mladi

V čem se po vašem mnenju mladi zaposleni razlikujemo od ostalih?

Intervjuvanec 1: Predvsem po fleksibilnosti.. Po našem mnenju so mladi veliko bolj prilagodljivi, na pozitiven in negativen način. So tudi veliko bolj vodljivi in se pustijo izkoriščati delodajalcem, imajo manj izkušenj, ko vstopajo na trg dela. Tudi zaradi situacije, v kakršni smo (kriza), so veliko bolj ranljivi in pripravljeni poprijeti za vsako delo ter pristati na vsake pogoje, tudi na slabe ali izkoriščevalske, ker nujno potrebujejo zaposlitev in si jo želijo. Drugačni so tudi po tem, da še ne razmišljajo dolgoročno, večina aktivnosti in smisla sindikatov pa je usmerjeno v dolgoročni položaj zaposlenih. Naslednja stvar je, da so njihove oblike zaposlovanja kratkotrajne, za določen čas. Sploh pri mladih je odstotek takšnih zaposlitev izjemno visok in tudi zato se verjetno ne obračajo toliko na sindikat. Dejavnik pa je tudi splošna družbena klima, ki sindikalizmu ni preveč naklonjena. Imajo tudi več znanja, so samozavestnejši in samostojnejši kot starejše generacije in morda so tudi to razlogi, da se ne povežejo z ostalimi delavci v sindikatu, saj se jim ne čutijo enaki.

Intervjuvanec 2: Pri mladih ni velike pripadnosti enemu delodajalcu, saj zaradi te prilagodljivosti ali pa zavedanja o lastni vrednosti na trgu dela to ni potrebno. »Če bo situacija taka, bom službo iskal drugje,« si misli mlad zaposleni. Iz tega pa sledi pomanjkanje motivacije, saj mladi v resnici ne bodo poprijeli za kakršnokoli delo, ampak za kar so se šolali. Sicer opravljajo različna priložnostna dela prek študentskih napotnic, ko pa pridejo v stik z bolj redno zaposlitvijo oz. delodajalcem, pa želijo po čim krajši poti do cilja. Ni toliko kolektivizma in morda tudi zato mladi ne čutijo potrebe po združevanju.

Intervjuvanec 1: Ste zelo individualno usmerjena generacija.

Mislite, da je v tem času možen drugačen način kot individualizem?

Intervjuvanec 2: Ne le možen, nujen!

Intervjuvanec 1: Razvoj bo vsekakor šel v to smer, ampak prej mora priti do neke širše družbene streznitve, saj so mladi zaenkrat zelo prepuščeni sami sebi in svojim karieram. So zelo fleksibilni, karierno usmerjeni in samozavestni, zato še ne čutijo pripadnosti in želje

skupaj z ostalimi spreminjati oz. urejati družbeno pravna razmerja. Čeprav je gotovo možen različen pogled z našega in njihovega vidika.

Katere so glavne koristi sindikata za mladega zaposlenega? Na kakšen način komunicirate z mladimi?

Intervjuvanec 1: Smo socialni partner in sodelujemo pri urejanju trga dela. Največja korist bi lahko bila, da jih pripravljamo na vstop na ta kruti trg dela, ki ga ne poznajo, in tu jim lahko ogromno pomagamo. Poleg tega tudi seznanjanje, informiranje na osnovi naših dolgoletnih izkušenj. V preteklih letih se z mladimi nismo posebej ukvarjali, v zadnjem času pa se je pokazala potreba po tem. Najmanj enkrat letno opravljamo z našimi člani sindikati v podjetjih raziskavo, tudi o položaju mladih, njihovega zadovoljstva ali nezadovoljstva. Aktiv mladih gorenjskih sindikatov smo ustanovili predvsem zato, ker želimo pridobiti znanje, mnenja, izkušnje in razmišljanja mlade generacije, s čimer želimo obogatiti naše delo. Trenutno smo v fazi posameznih delavnic, okroglih miz in javnih tribun, kjer se srečujemo z mladimi in jih seznanjamo z našim delom, po drugi strani pa sprejemamo njihova razmišljanja in predloge. Sicer smo še precej na začetku, a menimo da je smer vseeno prava. Predvsem je pomembno zavedanje, da se je potrebno z mladimi ukvarjati posebej in da ni smiselno čakati, da sami s kilometrino in z delovnimi izkušnjami poiščejo vrata h nam. Želimo jim stopiti nasproti in jim odpreti vrata ter pokazati, kako jim lahko pomagamo.

Intervjuvanec 2: Glavna korist je sam obstoj sindikata, saj to je ključno. Kljub negativni podobi v zadnjih nekaj letih bi bilo izjemno slabo, morda celo katastrofalno, če sindikatov ne bi bilo več, kar pa se v primeru nadaljevanja osipa članstva zna zgoditi.

Kako pridobivate podatke (o potrebah mladih, o stanju na trgu dela, ...)?

Intervjuvanec 1: Na javnih tribunah in okroglih mizah, kjer pridobivamo mnenja mladih, in z anketnimi raziskavami po podjetjih. Zadnja je bila opravljena v Merkurju, kjer smo se posebej osredotočili na mlade.

Članstvo v sindikatih

Kdaj ste prvič opazili osip članstva, zakaj menite, da je prišlo do tega (glavni razlogi) in s katerimi aktivnostmi ste se na to odzvali?

Intervjuvanec 1: To je zelo dobro vprašanje, saj je ta trend aktualen že nekaj desetletij in to povsod po svetu, čeprav se zadnjih nekaj let stvar dogaja bolj intenzivno. Trend v sindikalizmu, razen pri nekaj izjemah, kot so skandinavske države, je padanje članstva, ki se bliža desetim odstotkom. Raziskave, ki so bile opravljene na FDV leta 2002 ali 2003, so kazale približno 40 odstotno sindikaliziranost, ampak pri nas smo prepričani, da se v tem trenutku bližamo 15 odstotkom, kar je enako kot drugod po svetu. Dokler bo aktualen kapitalizem, bo vedno obstajal konflikt med delom, znanjem in kapitalom, zato se bomo

morali zavedati, da edino stanovske delavske organizacije, torej sindikati, seveda ne organizirane tako, kot so danes, lahko skrbijo za ravnotežje. Morali se bomo približati različnim interesnim področjem. A če ne bo nas, nihče več ne bo zastopal interesov delavstva. V kapitalizmu namreč kapital vedno igra večjo vlogo kot ljudje.

Razlogov je tako več, splošen družben razvoj, večja demokratizacija v podjetjih, tudi kvaliteta življenja se je povsod zelo dvignila in tako prvotni pomen sindikatov ni več aktualen. To so neki osnovni strukturni razlogi, kriza v zadnjih dveh letih pa nam je postavila ogledalo in to kaže sliko, ki je precej negativna. Še vedno je veliko izkoriščanja zaposlenih, položaj dela in znanja se je povsod po svetu zelo zaostрил. Pričakujemo, da je tudi to del streznitve in da bomo spoznali, da si brez organiziranega povezovanja, predvsem sindikalnega, zaposleni ne bodo mogli zagotoviti človeka dostojno življenja.

Intervjuvanec 2: Možni razlogi so predvsem možni. Če bi kdo vedel točne razloge, bi se jih enostavno odpravilo, a stvar ni tako preprosta. Eden od razlogov bi bil lahko tudi, da potencialni člani ne vidijo nujnosti sindikatov, saj imajo zaposleni zaščito, tudi če niso člani. Glavne potrebe zaposlenih so nekako zadovoljene, tudi če niso člani sindikata.

Intervjuvanec 1: Poznamo različne sisteme. Tako imajo Avstrijci na primer sistem delavskih zbornic, kjer vsak zaposleni pol odstotka bruto plače prispeva za delovanje zbornic. Strokovnjaki, ki jih zbornice zaposlujejo, so glavni pogajalec v podjetjih in pri vladi. Tako imajo močan vpliv in veliko možnost opravljanja kvalitetnih raziskav. In lahko se strinjam, da zaposleni najverjetneje ne čutijo potrebe, da bi dodatno zaščitili in nadgradili osnovne pravice, ker so te zadovoljene. Praksa pa je pokazala, da se pravice, čeprav zagotovljene z zakonom, ne spoštujejo. Vendar pa je bil nek moment, ko menim, da so ljudje prepoznali koristnost sindikata tudi v tem sistemu splošnih pravic. Sindikat ima lahko tudi zelo močno kontrolno vlogo in skrbi, da se zakonodaja spoštuje, skrbi pa tudi za dopolnjevanje zakonodaje in za dvig ravni kvalitete življenja. Če pa hoče to opravljati dobro, potrebuje moč, in ker se sindikat financira sam, članstvo pa pada, ima tudi bistveno manj potrebne moči. Težavno je tudi dejstvo, da je vedno manj sredstev za raziskave in razvoj, saj se sredstva porabljajo za vsakodnevno delovanje. Menim, da sindikati ne bodo izginili, čeprav gre članstvo proti kritični masi.

Kaj menite o predlogu, da naj kolektivne pogodbe veljajo le za člane sindikata in da naj bodo pravice zaposlenih pogojene s članstvom v sindikatu?

Intervjuvanec 1: Jaz imam negativno, odklonilno mnenje. Lastne težave moramo rešiti na nek drug način, kot npr. z delavske zbornicami, ki bi jih upravljali sindikati. Neki alternativni modeli torej obstajajo. Menim, da bi bilo pogojevanje pravic s članstvom za sindikate skoraj samomorilsko, saj bi delodajalec potemtakem lahko postavil nasprotno zahtevo, kot na primer, da tisti, ki niso v sindikatu, dobijo 10 odstotkov dodatka k plači, in potem bi se

zgodilo enako, kot se je v Romuniji, kjer se je sindikalizem sesul praktično čez noč. Mnogi imajo sicer drugačno mnenje, a jaz mislim da se moramo za lastno članstvo sami truditi.

V zadnjih desetletjih nam dvig splošnega standarda ni šel na roko, zdaj pa je do sindikatov odklonilna politika, ker smo jim na nek način konkurenca, čeprav standard pada. Da bi si s članstvom kupoval delovnopravne pravice ... Podobno bi bilo, če bi na volitve šel lahko le, če sem član ene stranke. Res pa je, da med zaposlenimi nekoliko manj pošteno, ker se nekateri »vozijo zastonj«.

Na katerih točkah vidite pomanjkljivosti sindikatov in kako naj bi se jih odpravljalo?

Intervjuvanec 1: Ena stvar je strokovnost. Znanja nam gotovo manjka, a to ne mislim v Svetu gorenjskih sindikatov, ampak na ravni podjetij (sindikalni zaupniki). Druga velika napaka je, da se mi nismo spremenili toliko kot trg dela, saj velik del naših aktivnosti temelji na velikih organizacijah in članih z nizko izobrazbeno strukturo. Bolj cehovske organizacije pa imajo še vedno izjemno visoko sindikaliziranost, npr. šoferji. V sindikat vstopajo tudi mladi Ravno pred kratkim je v Savi cca. 50 mladih vstopilo v sindikat, saj so se pojavljale govornice o odpuščanjih in so v tem našli neko varnost.

Včasih pa delavci pokažejo tudi nezadovoljstvo, npr. v Gorenju, kjer je bil sicer ugotovljen problem v komunikaciji sindikalistov s svojim članstvom. To pa je tretji problem, ki obstaja tudi pri nas. Pri svojem delovanju smo se preveč odmaknili od svoje baze in se tako preveč približali delodajalcem. Čeprav smo veliko delali na pogajanjih, smo to premalo sporočali članom. Preprostih človeških stikov je enostavno premalo in to ne samo pri sindikatih, saj imajo podobno težavo tudi managerji. Četrta stvar pa je razdrobljenost in nepovezanost. Dobro je, da je sindikatov veliko, težava pa je v tem, da ne znamo enotno nastopiti do delodajalcev in Ekonomsko-socialnega sveta. Čeprav smo kot gosti nekajkrat sodelovali na teh sejah in sem bil prijetno presenečen, da so pred odločitvijo sindikati vzeli kratek odmor, se v drugem prostoru posvetovali in potem enotno nastopili. To je pač zelo samokritičen pogled in to so notranji razlogi, obstajajo pa seveda tudi zunanji.

Menite, da se bo članstvo med mladimi v prihodnosti povečalo in zakaj?

Intervjuvanec 1: Zagotovo se bo povečalo, ker menim, da mladi še nikoli niso bili v tako težkem položaju (težave pri zaposlitvi, stanovanjih, štipendijska politika in podobno). Za mlade se situacija zaostrojuje, pokazalo se je, kako krut je postal trg dela in kako resnična je zanje kriza. Mladi so vedno bolj osveščeni in končno smo začeli tudi sindikati sodelovati z različnimi interesnimi skupinami. Sindikati, ki bomo uspeli pridobiti mlade in upokojujence ter priseljence, bomo zmagovalci tranzicijskih sprememb. Sprememb se namreč ne pričakuje od politike, tudi ne od delodajalcev, pričakuje pa se sprememba sindikalizma. Trend bo šel tudi smeri sodelovanja sindikatov, da se bomo povezali navzgor in združevali znanje ter sredstva za opravljanje raziskav, zaradi česar bomo lahko bolj suvereno nastopili pred vlado in

Ekonomsko-socialnim svetom. Spremembe pa bi morale priti na več področjih hkrati, ne le na enem ali dveh. Mladi so vedno bolj aktivni tudi v nevladnih organizacijah, vedno bolj se združujejo in te spremembe jih bodo streznile, da bodo drugače gledali na trg dela in bodo hoteli za potrebne spremembe tudi kaj prispevati.

Politika pridobivanja novih članov

Ali imajo sindikati v zvezi zasnovano politiko pridobivanja članov do 30. leta?

Intervjuvanec 1: Za mlade posebej ne. Zaenkrat se postavlja okvir strategije, del katere je seveda delo z mladimi, a to je še v povojih. Pogoj za to je tudi neka kritična masa mladih. Problematično je tudi dejstvo, da je novih zaposlitev izjemno malo in tako je izjemno malo tudi novih mladih zaposlenih. Delo in znanje v naši družbi nista več vrednoti in tisti, ki se zavzema zanje, je skoraj »bedak«, zavzemanje za delavske pravice pa meji na norost. Ustanovili smo Aktiv mladih in to je za nas most do mladih, da pridemo do njihovih mnenj, razmišljanj, idej in težav, da jim pomagamo pri vstopu v delo, predvsem s strokovne plati, in da jih varujemo ter zastopamo. Ampak s tem smo začeli šele lansko leto.

Kakšno vlogo pri tem igra zveza (usmeritve, direktive ...)?

Intervjuvanec 1: Zveza je vrh naše sindikalne organiziranosti (ZRSS – Zveza reprezentativnih sindikatov Slovenije) in je nova centrala, ki bo artikulirala naše interese v vseh državnih organih. Vsebina delovanja zveze je nastala parcialno. Mi smo povezali naše programske dokumente, vsi, ki smo se združili, smo pripravili skupne programske usmeritve, ki smo jih sprejeli na kongresu, in te usmeritve določajo politike. Ta dokument je zelo širok. To je kongresni dokument, ki ga članice morajo spoštovati, saj če bi bile v nasprotju z njim, tvegajo izključitev iz zveze. Sindikati podjetij se združujejo v območni sindikat, ti pa v zvezo. Naša želja je, da bi bile v Sloveniji tri do štiri centrale in ne osem, kot jih bo, ko se jim pridružimo še mi. Dokument smo pripravljali vsi in ni nastal od zgoraj.

Ali preverjate, kakšno je stanje pridobivanja članov? Kdo preverja oz. kako se ugotavlja stanje?

Intervjuvanec 1: Stanje se preverja dnevno. Najbolj ažurne podatke imajo v osnovi predsedniki v podjetjih, k nam pa sporočajo nekajkrat na mesec, da se stvar uskladi. Manj pa znotraj tega vodimo evidenco o mladih konkretno.

Kako natančno naj bi imeli sindikati opredeljene aktivnosti, ki se izvajajo v namen pridobivanja članov?

Intervjuvanec 1: Mi smo program sestavljali kvalitativno. Organizirali smo se drugače, z Aktivom mladih, ki bo na različne načine širil svojo mrežo. Želimo, da bi Aktiv ustanovil

Priloga 2

male Aktive v podjetjih in skozi to želimo vsebinsko čim več svojih aktivnosti ponuditi mladim.

Kako pogosto se sindikatom dajejo smernice delovanja?

Intervjuvanec 1: Programsko se vsake štiri leta, ko je mandatno obdobje, sprejemajo smernice. Letno pa se najmanj štirikrat, saj na seji predsedstva sprejemamo akcijske programe, ki izvajajo programske usmeritve in cilje. Spremljamo doseganje zastavljenih ciljev in aktivnosti prilagajamo rezultatom.

Kako vidite prihodnost sindikatov in njihovo vlogo pri zaposlovanju mladih?

Intervjuvanec 1: Vedno večjo, preprosto rečeno. Drug drugega potrebujemo zaradi sprememb in izboljšanja. mi potrebujemo mlade, mladi pa na tem krutem ekonomskem trgu ne morejo dostojno preživeti, če se ne bodo združevali.

Kolikšen je po vašem mnenju delež odgovornosti sindikatov za osip članstva? Kdo poleg sindikatov še nosi odgovornost?

Intervjuvanec 1: Na hitro je zelo težko reči. Krivda je večstranska. Kriva je politika, država, ki nas potiska v neprijeten položaj, saj je socialni dialog bolj na papirju, zakoni pa se sprejemajo enostransko. Morda so krivi tudi delodajalci zaradi svoje neetičnosti in špekulativnosti. Ne zavedajo se, da smo mi ogledalo, povezovalac, generator in združevalec, da dvigamo kulturo odnosov in komunikacijo znotraj podjetja. Krivi pa smo seveda tudi sindikati sami, saj smo živeli na lovorikah in se nismo dovolj trudili spreminjati se in se prilagajati. Bili smo zelo vsak zase, sindikati bi morali delovati povezano. Mislim pa, da nas je kriza streznila in nam dala vedeti, da mora biti naše delovanje bolj organizirano in povezovalno. Vsi se namreč zavzemamo za višjo kvaliteto življenja ter dela in zato moramo nastopiti skupaj.

Intervju 3: KSS Pergam

V konfederaciji Pergam imajo zvezo privatnega in javnega sektorja. Vključene imajo sindikate dejavnosti, sindikate poklicev in zavodov ter sindikate podjetij iz drugih dejavnosti, ki niso reprezentativni na državnem nivoju. Trenutno vodijo projekt »*Socialni dialog - sistem kolektivnih pogajanj in priložnosti za mreženje ter kooperativno usklajevanje medsebojnih interesov*«, ki je delno financiran iz Evropskega socialnega sklada, izvaja se pa v okviru programa »*Operativni program razvoja človeških virov za obdobje 2007- 2013*«. V okviru tega projekta izvajajo študijske krožke, ki so oblika izobraževanja odraslih in potekajo po principu demokratične oblike neposrednega dialoga med udeleženci. Ti si sami zastavijo nek cilj, ki naj bi bil prenosljive narave, kot na primer promocijski material, lahko je tudi izobraževanje ali okrogla miza, načine, kako bodo cilj dosegli ter časovno omejitev. V sklopu tega projekta se bo odvijalo šest študijskih krožkov, eden od teh pa je vključevanje mladih v socialni dialog. Na to temo je bil v časniku Dnevnik objavljen tudi članek o študijskih krožkih kot o novi metodi dela (Petkovšek Štakulj 2010, 1).

Mladi

1. V čem se po vašem mnenju mladi zaposleni razlikujemo od ostalih?

Vsekakor se razlikujejo po tem, da mladi nimajo občutka, zakaj bi bil sindikat dober. Ne vedo, zakaj bi plačevali članarino, če od nas nič nimajo. Ne zavedajo se, da je sindikat potreben tudi zaradi sodelovanja na državnem nivoju, saj se pogaja kot socialni partner za vse zaposlene. Za uspešno delovanje sindikata kot pogajalca v socialnem dialogu pa sindikat potrebuje dobro strokovno službo, ki pa jo lahko financira le iz članstva. Ne zavedajo se, da brez članstva ni sindikata, brez sindikata pa ni socialnega dialoga. Menim, da mladi preveč gledajo na osebno korist in ne vidijo širše slike.

2. V katerih točkah lahko sindikat koristi mlademu zaposlenemu?

Eno je delovanje na državnem nivoju, drugo pa na panožnem. Sindikat iz svoje članarine namenja sredstva tudi za izobraževanja. Kadrovska služba je tista, ki bi morala predstaviti možnost vključenja v sindikat. Sindikat bi se moral povezati s kadrovske službami, morda narediti kako zloženko, možnost pa bi res morale predstaviti kadrovske službe.

Kaj pa ima morda mlad zaposleni konkretno od sindikata?

Vsak član ima pravico do brezplačne pravne pomoči, kadarkoli pride do kršitve delovnega razmerja ali pravic iz delovnega razmerja. To je konkretno.

Kako se komunicira?

Zaenkrat je bilo tega premalo in zato smo se zdaj odločili za ta študijski krožek, da bomo sindikat promovirali med mladimi.

Trenutno se torej mladim sindikat sploh ne predstavlja?

Posebej mladim ne, ker jih je zelo malo. Pri nas je recimo 23 odstotkov mladih in se tako posebej na mlade ne cilja.

Tu ciljam na mlade, ki niso člani sindikata, na prednosti zanje, zaradi katerih se bodo včlanili v sindikat.

Mi se še vedno promoviramo z dobrim delom in nimamo posebnih oblik novačenja članstva razen ustnega izročila in dobrega dela. Morda tudi, da se pojavljamo v medijih, torej tudi kot odraz našega dobrega dela.

3. Kako pridobivate podatke (o potrebah mladih, o stanju na trgu dela...)?

Nismo se ukvarjali z mladimi, ampak to se bo spremenilo s študijskim krožkom. Tiste podatke, ki jih potrebujemo, dobivamo iz AJ PES-a in Statističnega urada. To sta inštituciji, ki sta zanesljivi in imata realne ocene o stanju na trgu dela.

Da bi se oprli na kako raziskavo ali opravili kako svojo, pa ni aktualno?

Tudi v okviru tega evropskega projekta⁵ smo opravili temeljito raziskavo obstoječega plačnega sistema, kar se sicer tiče vseh zaposlenih in ne samo mladih.

Članstvo v sindikatih

4. Kdaj ste prvič opazili osip članstva, zakaj menite, da je prišlo do tega (glavni razlogi) in s katerimi aktivnostmi ste se na to odzvali?

Velik osip članstva je bil v zadnjem času zaradi recesije, saj je šlo veliko podjetij v stečaj. Zaposleni so izgubili službo in tako jih je veliko prenehalo biti član sindikata, saj nimajo prihodkov. Na Pergamu sicer nismo opazili večjega osipa, čeprav smo izgubili nekaj podjetij zaradi stečajev, a smo zato pridobili nekaj drugih sindikatov iz javnega sektorja. Morda se je v zadnjem času nekaj več ljudi odločilo za včlanitev zato, ker je več takšnih, ki potrebujejo pomoč.

⁵ Projekt: Socialni dialog - sistem kolektivnih pogajanj in priložnosti za mreženje ter kooperativno usklajevanje medsebojnih interesov

Kakšne pa so bile vaše aktivnosti?

Pri podjetjih, ki so šla v stečaj, nimamo kaj. Tistim, ki so izgubili službo, skušamo pomagati dobiti, kar jim pripada, kaj več pa žal ni možno. Aktivnosti pa se dogajajo ves čas, a morda smo se malo bolj osredotočili na javni sektor.

5. Na katerih točkah vidite pomanjkljivosti sindikatov in kako naj bi se jih odpravljalo?

Pomanjkljivost je, da smo si neenotni. Država bi bila boljša, če bi bili sindikati enotni, ampak to ni možno, ker so nekateri sindikati bolj politični kot drugi. To bi lahko odpravili tako, da bi se sindikati združevali. Druga pomanjkljivost je morda v tem, da vse preveč ljudi še vedno misli, da če si član sindikata, imaš zabavo za prvi maj in ozimnico in ne razmišljajo širše. Sindikat mora dobro delovati tudi na državni ter panožni ravni in to se premalo promovira. Pomanjkljivost je tudi, da članstvo ni obvezno, izpogajano pa velja za vse zaposlene. Želela bi si, da bi bilo članstvo obvezno za vse zaposlene, kot je bilo v preteklosti.

Kaj torej menite o predlogu, da naj kolektivne pogodbe veljajo le za člane sindikata in da bi bile pravice zaposlenih pogojene s članstvom v sindikatu?

O tem se je veliko razmišljalo, ampak se ni obneslo, saj se moč sindikatov zaradi tega samo še bolj razdrobi. Nekakšen princip obveznega članstva bi bil najboljši, tako nekako kot imajo v Avstriji ali Nemčiji. Vendar bi ustanovitev delavskih zbornic pri nas pomenila ukinitvev sindikatov.

Ampak v Avstriji delavske zbornice vodijo sindikati.

Verjetno so izrazito politični. Tudi pri nas je veliko sindikatov političnih, a KSS Pergam je povsem samo strokoven in ne deluje politično. To najverjetneje ne bi bilo dobro za zaposlene.

Menite, da je prav, da je sindikat političen?

Ne, nikakor. Sindikat bi moral biti izključno strokoven in nepolitičen.

6. Menite, da se bo članstvo med mladimi v prihodnosti povečalo in zakaj?

Upam, da se bo, mora pa se spremeniti predvsem miselnost ljudi. Predvsem je treba spoznati, zakaj je pomembno biti član sindikata. Ne samo, da ima sindikat določene ugodnosti po trgovinah ali fitnessih in nudi brezplačno pravno pomoč, ampak se pogaja na državni ravni za kolektivne pogodbe, ki pa veljajo za vse zaposlene in ne samo za člane sindikata. Da pa bi imel pogajalsko moč, mora imeti dovolj članstva. Ljudje morajo videti širšo sliko. Sodelujemo pri oblikovanju zakonodaje in podobno. Ponekod v tujini imajo zakonsko obvezno včlanitev vseh zaposlenih, pri nas pa je to nekoliko nepravilno.

Politika pridobivanja novih članov

7. Ali imajo sindikati v zvezi zasnovano politiko pridobivanja članov do 30. leta?

Posebej za to skupino ne. Morda se bo to kaj spremenilo s študijskim krožkom. Imamo pa letos tudi kongres, kjer se bo sprejemal nov program dela, tu pa je predvidena tudi nova metoda pridobivanja članstva. Povezati se želimo z srednjimi in osnovnimi šolami ter že tam promovirati sindikat oz. njegovo vlogo ali funkcijo.

Kakšno vlogo pri tem igra zveza (usmeritve, direktive...)?

Zveza sprejme program dela, ki ga potrdi predsedstvo konfederacije. V predsedstvu so predsedniki sindikatov dejavnosti, poklicev in zavodov. Vse spremembe, politike in sklepi se sprejemajo na sejah predsedstva, seje pa se skličejo po potrebi. Vsak sindikat deluje neodvisno in si tudi sam lahko začrta svoje politike.

Pa so te politike lahko v nasprotju s politikami zveze?

V bistvu ne morejo biti v nasprotju. Če so interesi enaki, si ne morejo biti v nasprotju. Lahko pa so ožje usmerjene in konfederacija pri tem prepušča odločitve sindikatom, saj so neodvisni. Imajo tudi del svoje članarine in jo namenjajo za stvari, ki jih določijo sami.

Ali preverjate, kakšno je stanje pridobivanja članov?

Po sindikatih se ne preverja, vsake štiri leta pa se glede na računalniški vnos pristopnih in izstopnih izjav ugotavlja stanje.

Kdo preverja oz. kako se ugotavlja stanje?

Preverja se preko računalniških izpisov, vsake štiri leta.

Kako natančno naj bi imeli sindikati opredeljene aktivnosti, ki se izvajajo v namen pridobivanja članov?

Potreben bi bil plan, saj so obstoječi preveč generalni in zato se lahko cilji ne uresničijo.

Kako pogosto se dajejo smernice delovanja sindikatom?

Vsake štiri leta se sprejme program dela in takrat se začrtajo smernice, ki jih na pobudo svojih članov določi predsedstvo.

8. *Kako vidite prihodnost sindikatov in njihovo vlogo pri zaposlovanju mladih?*

Ne vidim svetle prihodnosti. Če se bodo podjetja še naprej zapirala, tudi sindikatov kmalu ne bo več. Upamo, da se bo stvar obrnila na bolje. Morda bi bila rešitev v tem, da bi se sindikati združili, čeprav smo od tega zelo oddaljeni.

Vloga pri zaposlovanju mladih

Morala bi se spremeniti zakonodaja in sindikat bi lahko odigral pomembno vlogo pri sprejemanju zakonodaje. Zakonodaja je seveda pomembna. Poglejmo recimo pokojninsko reformo. Če bodo starejši delali toliko dlje, ne bo služb za mlade.

Mislite, da mladi zaposleni potrebujejo sindikat?

Zagotovo, zaradi delovanja na državni ravni in na lokalni ravni.

Kaj pa je morda tisto, kar konkretno potrebujejo od sindikata?

Brezplačno pravno pomoč, morda kakšen piknik ali kartico ugodnosti in morda izobraževanje.

9. *Kolikšen je po vašem mnenju delež odgovornosti sindikatov za osip članstva? Kdo poleg sindikata še nosi odgovornost?*

Gotovo je odgovoren tudi sindikat, saj se premalo promovira. Del odgovornosti pa nosijo tudi delodajalci in pa posamezniki sami. Imamo ogromno primerov, zaposlenih in članov sindikata, ki nikoli ne potrebujejo sindikata. Po drugi strani pa imamo zaposlene, ki se ne včlanijo, ko pa pride do kršitve delovnega razmerja, pa sindikat potrebujejo. Ker je po statutu, da mora biti član vsaj šest mesecev včlanjen, ga v nujnem primeru ne more koristiti. Vsak posameznik je najbolj odgovoren, potem pa delodajalci in sindikati nekako v enakem deležu.

Kaj menite o situacijah kot je bila v Gorenju?

Odkrito, obstajajo predsedniki sindikatov v podjetjih, ki so »v postelji« z upravo in ki porabljajo članarino za lastne interese in ne za interese članov.

Kaj delate pri vas, da se kaj podobnega ne bi zgodilo?

Skličemo zbor delavcev v podjetju in se dogovorimo za nove volitve predsednika.

To je torej, ko je težava že znana. Kako pa se ugotavlja možnost težav v podjetjih?

Ljudje morajo to prijaviti, povedati. Lahko tudi na sejah predsedstva ali na sejah dejavnosti. Sindikalni zaupnik bi moral povedati, kadar se pojavi težava, in potem bi šel eden od naših sodelavcev v podjetje.

Priloga 3

Kaj pa menite o t.i. »krizi sindikalizma«?

Mi ne zaznavamo bistvenega upada članstva, tako da o krizi sindikalizma ne bi mogla govoriti.

Kaj mislite o ameriškem modelu sindikalizma?

Ne poznam ga dobro, vendar bi težko rekla, da je boljši. Naš model delovanja sindikata je povsem dober, potrebno bi bilo le, da bi bili vsi sindikati strokovni in ne politični.

Kako bi se lahko preprečilo političnost sindikatov?

Nikakor ... Ne vem.