

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

ANDREJ KRAJNER

Korporativizem in socialno partnerstvo v Sloveniji
Ekonomsko-socialni svet in vloga Gospodarske zbornice Slovenije v njem

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2004

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

ANDREJ KRAJNER

Mentor: prof. dr. Igor Lukšič

Korporativizem in socialno partnerstvo v Sloveniji
Ekonomsko–socialni svet in vloga Gospodarske zbornice Slovenije v njem

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana 2004

Iskreno se zahvaljujem mentorju, Dr. Igor Lukšiču za izdatno pomoč pri izdelavi diplomske naloge, za sproščene pogovore in nasvete o diplomu in še marsičem, ter za inspiracijo in vzor, tekom celotnega študija.

V največji meri gre zahvala staršem in Petri, za moralno in materialno podporo. Hvala ker ste bili edini, ki ste od samega začetka verjeli vame!

Hvala Maruši, Maticu, Boštjanu in Alešu. Brez vas bi bil študij brez dvoma težji, predvsem pa precej manj zabaven...

Ajda, hvala ker si mi vedno stala ob strani in upam da bova v dobrem in slabem za vedno ostala najboljša prijatelja!

Hvala vsem prijateljem za ure in ure potrpežljivega poslušanja mojih včasih bolj, drugič manj pametnih razprav. Upam da se naše skupne poti nikoli ne razidejo.

Tina, s tabo so porazi manj boleči in zmage bolj sladke. Vsak trenutek s tabo je pravljičen, vse pravljice pa imajo srečen konec. Hvala ti!

Hvala, da sta mi bila dana dar in priložnost za uresničitev svojih sanj...

KAZALO

1. UVOD.....	6
2. METODOLOŠKI OKVIR NALOGE.....	8
2.1 Vsebinska opredelitev problema in predmeta preučevanja.....	8
2.2 Predstavitev ciljev preučevanja.....	8
2.3 Hipotezi.....	8
2.4 Metodologija preučevanja.....	9
3. OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV.....	11
3.1 Korporativizem.....	11
3.2 Neokorporativizem.....	12
3.3 Socialno partnerstvo in/oz. socialni dialog.....	14
3.4 Industrijska razmerja.....	16
3.5 Ekonomsko-socialni svet.....	17
3.6 Gospodarska zbornica Slovenije.....	18
4. (NEO)KORPORATIVIZEM.....	19
4.1 Splošno o korporativizmu (ideološki temelji in zgodovinska evolucija korporativizma).....	20
4.2 Avtoritarni (državni) korporativizem.....	24
4.3 Korporativizem v primerjavi z nekaterimi političnimi mislimi 20. stoletja.....	25
⇒ korporativizem in liberalizem.....	25
⇒ korporativizem in pluralizem.....	26
4.4 Korporativizem v Sloveniji.....	28
⇒ krekovsko gibanje.....	28
⇒ obdobje med obema vojnama.....	28
⇒ obdobje socialističnega korporativizma.....	29
⇒ samostojna Slovenija.....	30
⇒ Državni svet.....	31
⇒ oblikovanje zborničnega sistema.....	32
4.5 Elementi s pomočjo katerih lahko prepoznamo korporativizem.....	33
5. SOCIALNO PARTNERSTVO.....	35
5.1 Definiranje socialnega partnerstva.....	35
5.2 Socialno partnerstvo v Sloveniji.....	39

6. SOCIALNI PARTNERJI IN VLADA.....	44
6.1 Delodajalci.....	44
⇒ Gospodarska zbornica Slovenije.....	46
⇒ Obrtna zbornica Slovenije.....	47
⇒ Združenje delodajalcev Slovenije.....	47
⇒ Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije.....	48
6.2 Delojemalci.....	50
6.3 Vlada.....	57
7. KOLEKTIVNE POGODBE IN BIPARTITNI DIALOG.....	60
8. TRIPARTITNI DIALOG IN EKONOMSKO-SOCIALNI SVET.....	65
8.1 Tripartizem.....	65
8.2 Ekonomsko-socialni svet.....	66
8.3 Socialni sporazum.....	74
9. GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE.....	77
9.1 Splošno o Gospodarski zbornici Slovenije.....	77
9.2 Gospodarske zbornice in združenja delodajalcev.....	80
9.3 Gospodarska zbornica Slovenije kot soudeleženec v socialnem dialogu.....	81
9.4 Dileme v zvezi z obveznim članstvom.....	84
9.5 Zaključna razmišljanja o Gospodarski zbornici Slovenije.....	88
10. ZAKLJUČEK IN SINTEZA STALIŠČ.....	91
11. LITERATURA IN VIRI.....	96

SEZNAM KRATIC

DS – Državni svet Republike Slovenije

DZ – Državni zbor Republike Slovenije

ESS – Ekonomsko-socialni svet

EU – Evropska unija

GZS – Gospodarska zbornica Slovenije

KNSS – Konfederacija novih sindikatov Slovenije

MOD, ILO – Mednarodna organizacija dela

OZS – Obrtna zbornica Slovenije

PERGAM – Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije

RS – Republika Slovenija

Ur. l. RS, UL RS – Uradni list Republike Slovenije

ZDODS – Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije

ZDS – Združenje delodajalcev Slovenije

ZSSS – Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

1. UVOD

Za analizo elementov korporativizma v slovenskem socialnem partnerstvu sem se odločil iz več razlogov. Brez dvoma je k temu pripomoglo dejstvo, da je korporativizem izredno zanimiva politična doktrina, ki se je uspela prilagoditi sodobnim izzivom države. Skozi svojo evolucijo v neokorporativizem, s pomočjo koncepta dogovarjanja med posameznimi stebri družbe, torej s pomočjo socialnega partnerstva, je kot alternativa strogi liberalni doktrini omogočila stabiliziranje delavske baze, posredno socialni mir in s tem, kot le eden od mnogih dejavnikov, tudi boljše, uspešnejše, stabilnejše in človeku prijaznejše delovanje sodobnega liberalno-kapitalističnega demokratičnega sistema zahodnega tipa.

Pomembna za razumevanje korporativizma je njegova moč prilagajanja in preživetja. Spremljati je moč evolucijo korporativizma od krščansko-pogojenega nastanka v srednjem veku, prek njegovega nedemokratičnega, celo protidemokratičnega obraza v fašistični Italiji, pa vse do zlitja koncepta z liberalizmom, ki je vodila v neokorporativizem. Slednje je pripomoglo k temu, da je postal koncept nerazdružljiv s sodobnim pojmovanjem socialne in demokratične države.

Tematika je relevantna tudi zato, ker koncept korporativizma Sloveniji še zdaleč ni tuj. Od avstrijske korporativistične tradicije, preko simpatiziranja s temi idejami t.i. krščanskega tabora v tridesetih letih 20. stoletja, do nenavadne korporativistično-socialistične mešanice unikatnega samoupravnega sistema, pa vse do samostojne države, kjer so vplivi teh idej še najmočnejše vidni. Na primer preko državnega sveta, katerega cilj naj bi bilo predstavljanje interesov različnih stebrov družbe, do hitro razvijajočega se socialnega partnerstva, utemeljenega v Ekonomsko-socialnem svetu. Na tem mestu je zanimiva sestava ESS in njegove pristojnosti, ter dileme, ki se pojavljajo pri vprašanju obveznega članstva v Gospodarski zbornici Slovenije, ter upravičenost njenega sodelovanja pri socialnem dialogu in kolektivnih pogajanjih.

Analizirana tema bo do deloma postavljena na raven politične doktrine, saj bo skušala predstaviti tudi prednosti korporativistične ureditve socialnega dialoga v nasprotju s strogo liberalnim, pluralističnim pogledom na dialog teoretično neomejenega števila različnih interesnih skupin. Skozi diplomsko nalogo se bom držal teze, da je za manjše države z močno korporativistično tradicijo bolje, če se socialni dialog uredi na način, kjer obstaja telo, znotraj katerega potekajo zakonsko urejena, konsenzualno zastavljena pogajanja s stalnimi člani, s ciljem napredka celotne države. Celo več: za uspešno implementacijo dogovorjenega je nujno, da vsaj na delodajalski strani obstaja močna interesna skupina, z obveznim članstvom, ki nasproti delojemalcem enotno zagovarja interese gospodarstva in s tem lahko tudi zagotovi obvezno implementacijo dogovorjenega.

Diplomsko delo bo razdeljeno na šest temeljnih vsebinskih sklopov:

- **prvi del** bo zajemal metodološki okvir, ki omogoča sistematičen in celovit pregled predmeta preučevanja (drugo in tretje poglavje);
- **v drugem delu** bom proučeval glavne značilnosti korporativizma in neokorporativizma, na kratko bom opisal razvoj korporativistične ideje in vzroke za vgraditev njegovih elementov v slovenski pravno-politični sistem (četrto poglavje);
- **v tretjem delu** bom skušal definirati koncept socialnega partnerstva, glavne akterje v njem, predvsem pa ureditev socialnega partnerstva v Sloveniji. Koncept bom stalno povezoval z glavnimi elementi (neo)korporativizma (peto in šesto poglavje);
- **četrty del** bo namenjen analizi glavnih oblik socialnega dialoga, ki so uveljavljene pri nas, torej bipartitnemu kolektivnemu dogovarjanju, predvsem pa tripartitnemu Ekonomsko-socialnemu svetu. Proučeval bom njegov nastanek, namen delovanja, članstvo ter pristojnosti organa. Ustavil se bom tudi pri problematiki uzakonjanja ESS (sedmo in osmo poglavje);
- **peti vsebinski sklop** bom posvetil Gospodarski zbornici Slovenije in njeni vlogi v socialnem dialogu, v luči korporativistične ideje. Poseben poudarek bom namenil vprašanju obveznega članstva in nadaljnjega sodelovanja GZS v tripartitnem in bipartitnem socialnem dialogu (deveto poglavje);
- **v zadnjem delu** bom predstavil ugotovitve analize. Poleg kratkega povzetka, ki deluje kot sinteza ključnih ugotovitev, bo ta del služil tudi za preverjanje zastavljenih hipotez (deseto poglavje).

2. METODOLOŠKI OKVIR NALOGE

2.1 VSEBINSKA OPREDELITEV PROBLEMA IN PREDMETA PREUČEVANJA

Predmet preučevanja diplomske naloge je ureditev socialnega partnerstva pri nas v luči korporativistične teorije. Izhajajoč iz tega se nam pokaže problem - če je socialni dialog pri nas urejen na korporativističen način, zakaj se torej pojavljajo dileme glede obveznega članstva v zbornicah, ter dileme v zvezi s sodelovanjem Gospodarske zbornice v socialnem dialogu in v kolektivnih pogajanjih? Od kje prihajajo težnje po liberalizaciji socialnega dialoga? Mar ne obstaja zadostna stopnja zavedanja oz. konsenza o tem, da je najboljša, da se tovrstna tematika uredi na korporativen način?

Naloga služi kot oris sedanjega stanja, ter kot predlog možne ureditve socialnega dialoga v prihodnje. Še toliko bolj, če izhajamo iz predpostavke, da je za Slovenijo, (zaradi nekaterih njenih značilnosti, kot so npr. njena majhnost, korporativistična tradicija, značilnosti političnega sistema...), korporativistična ureditev socialnega dialoga boljša kot tista, ki jo zagovarja liberalna doktrina – vse skupaj seveda s ciljem blaginje, napredka in socialne varnosti v Sloveniji. Socialni partnerji so namreč, vsaj na deklarativni ravni, sprejeli stališče, da je njihovo konstruktivno sodelovanje najboljše za splošno korist gospodarstva, celotne družbe in države.

2.2 PREDSTAVITEV CILJEV PREUČEVANJA

Cilj diplomske naloge je spoznati, ali je socialno partnerstvo v Sloveniji urejeno na tak način, da bi ga lahko označili kot korporativistično. Za to je potrebno opredeliti akterje v socialnem dialogu in prikazati odnose med njimi, kajti le jasna slika o njihovih namenih, ciljih in pristojnostih nam lahko da jasno sliko o tipu socialnega partnerstva, ki se izvaja pri nas, ter lahko doseže, da bodo rezultati pogajanj kar najkvalitetnejši, predvsem pa, da bodo lahko tudi uspešno implementirani.

2.3 HIPOTEZI

Na podlagi opredelitve problema in predstavitve ciljev preučevanja bom skušal potrditi ali zavreči naslednji hipotezi:

Hipoteza 1:

Socialno partnerstvo v Sloveniji je urejeno na korporativen način.

Hipoteza 2:

Glede na korporativistično ureditev socialnega partnerstva v Sloveniji, obvezno članstvo v Gospodarski zbornici Slovenije in njeno sodelovanje v Ekonomsko-socialnem svetu ni sporno.

2.4 METODOLOGIJA PREUČEVANJA

Pri izvedbi naloge in opisu izbrane problematike bom uporabil naslednje metode:

- zbiranje virov,
pred začetkom pisanja sem zbral in pregledal obstoječo bibliografijo o predmetu, ki sem ga raziskoval v diplomskem delu;
- analize in interpretacije primarnih virov / analiza pravnih virov,
proučeval bom različne dokumente, Ustavo, zakone, statute, podzakonske akte, pravilnike, zapisnike in poročila. Z njihovo pomočjo bom skušal poiskati elemente korporativizma v ureditvi socialnega partnerstva pri nas. Zanimal me bo predvsem ustroj, vloga in delovanje Ekonomsko-socialnega sveta in Gospodarske zbornice Slovenije.

Metodo analize pravnih virov bom uporabil pri pregledu pravne podlage, ki omogoča delovanje posameznih socialnih partnerjev. Opis (institucionaliziranega) tripartitnega dialoga mi bo pomagal pri predstavitvi pravil, ki določajo organizacijsko strukturo in delovanje ESS, kot temeljnega organa socialnega partnerstva v Sloveniji;

- analize in interpretacije sekundarnih virov,
glavnina diplome bo sestavljena predvsem s pomočjo uporabe sekundarnih virov. Šlo bo zlasti za analizo monografskih publikacij, člankov, raziskovalnih poročil idr. Z njihovo pomočjo bom skušal definirati ključne pojme, predstaviti koncept, razvoj in značilnosti korporativizma in njegove elemente v socialnem partnerstvu pri nas. Ta metoda mi bo omogočila predstavitev Ekonomsko-socialnega sveta, njegove vloge v socialnem dialogu in akterje v njem, s poudarkom na Gospodarski zbornici Slovenije;

- zgodovinska analiza.

s to metodo bom skušal na kratko predstaviti razvoj in implementacije korporativistične ideje in socialnega partnerstva pri nas;

- študije primerov.

pri tovrstnih študijah raziskovalec proučuje posamezne konkretne primere. Seveda ne bi bilo mogoče preučevati kompleksnih elementov korporativizma v velikem številu držav. Zato bom podrobneje analiziral zgolj delovanje in ustroj socialnega partnerstva v Sloveniji ter akterje, ki delujejo v njem.

3. OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV

Vsak avtor mora paziti, da so temeljni koncepti in pojmi jasno opredeljeni. Velja jim nameniti začetno poglavje osrednjega besedila. Vprašanje, ki se tu lahko pojavi je, kaj so »temeljni koncepti«. V osnovi gre za tiste koncepte (termine, pojme), ki so ključni oz. pomembni za konceptualizacijo naloge. Mednje običajno sodijo tisti, ki so navedeni v naslovu naloge, ali pa so z njimi tesno povezani (Bučar, Šabič, Brglez, 2002: 66).

Na tem mestu bom skušal na kratko in kar se da a-tipsko definirati pojme, ki se pojavljajo skozi celotno diplomsko nalogo in so temeljni za njeno razumevanje. Vsakršno podrobnejše razčlenjevanje in razlaganje pojmov, ter iskanje povezav med njimi sledi v jedru diplome.

3.1 KORPORATIVIZEM

Schmitter (v Mesner-Andolšek, 1994: 92) korporativizem opredeljuje kot »sistem interesnega predstavništva, v katerem so konstitutivne enote organizirane v omejeno število posameznih, prisilnih, ne tekmovalnih, hierarhično urejenih in funkcionalno razdeljenih kategorij, ki jih država prizna ali jim podeli pravico (jih ustanovi) ter jim zagotavlja ustrezen monopol predstavljanja v določeni kategoriji v zameno za zagotavljanje določenega nadzora nad izbiro vodstva ter artikulacijo zahtev in podpor«.

Lukšič (1994: 33-37) meni, da se je tako imenovani korporativni duh oblikoval v srednjem veku. Kot prvo institucionalno obliko korporativizma vidi stanovsko državo 14. stoletja. Ta naj bi temeljila na vrednotah fevdalizma, zgrajena pa naj bi bila na tripartitnosti. Nosilna stanova sta bila buržoazija in aristokracija, vrhovna oblast pa je pripadala monarhu. Sistem je bil utemeljen na funkcionalnem predstavništvu, pri tem pa je močno kohezivno vlogo igral tradicionalizem. Pomembno vlogo so imela srednjeveška mesta, znotraj katerih so se razvijale prve srednjeveške organizacije, t.i. gilde, ki so zaznamovale sistem poklicnega združevanja v (neprostovoljna, monopolistična in ekskluzivna) združenja z obveznim članstvom. Tako so Francija, Nemčija, Italija in Španija v devetnajstem stoletju že poznale področne trgovinske zbornice, ki so bile ustanovljene na temelju prejšnjih, s francosko revolucijo odpravljenih srednjeveških gild. Med institucionalnimi podobami korporativizma vidi Lukšič tudi tripartitna pogajanja, posebni dom v parlamentu, ki je sestavljen po načelu funkcionalnega predstavništva in planiranje. Korporativistične teorije so se pojavile kot alternativa sodobnim tendencam socialnega pomanjkanja, ekonomske nestabilnosti, politične nepravičnosti in nerešenim socialnim vprašanjem.

Pahl in Winkler (v Lukšič, 1994: 69) pa pravita: »Korporativizem je ekonomski sistem, v katerem država usmerja in nadzira pretežno privatno posedovana podjetja v skladu s štirimi načeli: enotnost, red, nacionalizem in uspeh«.

Filozofski temelj korporativizma predstavlja organicizem. Družba je v tem konceptu sestavljena iz različnih organov, ki sestavljajo eno telo – korpus. Različni organi so v medsebojni vitalni odvisnosti, saj nobeden od njih ne more preživeti samostojno. Družba je po tej predstavi usmerjena v sodelovanje zato, da se zagotavlja skupno dobro (Winkler v Lukšič, 1994: 69). Ideološki temelj korporativizma pa je zgradil katolicizem, izhajajoč iz Svetega Pisma: »Cerkve Jezusa Kristusa je ena in nedeljiva: da je v njej eno telo in en duh, eno upanje, ena vera, en krst, en Bog« (Ef,4,4ss, v Lukšič, 1994: 34). Enost, ki je utemeljena v eni resnici Jezusa Kristusa in v katero verujemo katoliki, je treba napraviti vidno. Korporativizem je torej vezan na idejo Boga, čigar deli tvorijo celoto harmoničnega bivanja na zemlji in v onostranstvu (Lukšič, 1994: 15).

Lukšič (1994: 216) korporativizem označuje tudi kot doktrino, ki briše meje med zasebnim in javnim, med civilno družbo in državo, med cerkvijo in državo. V ospredje svojega delovanja postavlja delovanje celote, gradi pa na funkcionalnem predstavništvu.

3.2 NEOKORPORATIVIZEM

Negativne izkušnje s korporativizmom v 20. stoletju, zlasti v medvojni Italiji, so privedle k zatonu preučevanja tega pojma. Šele pred nekaj desetletji nastopi renesansa ideje, vendar sedaj govorimo o liberalnem korporativizmu ali neokorporativizmu. Poudariti pa je treba, da Lukšič vseeno ves čas zatrjuje da je »refleksija o sekulariziranem korporativizmu alias neokorporativizmu možna samo zato, ker je Bog ponotranjen, kar pa za pojem korporativizma nima nobenih konsekvenc. Zato, pribijmo še enkrat, ostaja pojem korporativizem ob vseh modnih dodatkih neo, liberalni, itd. samo korporativizem« (Lukšič, 1994: 15).

S tem se ne strinja Frane Adam (1994: 255), ko pravi: »Lukšičevo brisanje razlik (op. a. med korporativizmom in neokorporativizmom) se mi zdi popolnoma zgrešeno in neutemeljeno. V literaturi, tudi tisti, ki jo je predstavil avtor, komajda najdemo taka skrajna stališča. Omeniti velja, da nekateri avtorji namesto neokorporativizma (ali demokratičnega oz. družbenega korporativizma) uporabljajo tudi druge pojme: socialno partnerstvo, koncentrirana akcija, sistem kolektivnih (tripartitnih) pogajanj, pogajalska demokracija«. Pravi tudi (Adam, 1994: 255), da »vztrajanje pri takem izhodišču (da se neokorporativistični aranžmaji v bistvu ne razlikujejo od tradicionalnega, stanovskega ali avtoritativnega korporativizma) lahko privedejo samo do trditve, da sta liberalna demokracija in neokorporativizem dve nekompatibilni načeli družbene oz. politične organizacije.«

Tudi Stanojević (1994: 78) se ne strinja z Lukšičevim enačenjem obeh pojmov. Pravi, da je neokorporativizem utemeljen na razliki med ekonomijo in politiko in je organizacijska oblika reproduciranja te razlike. Ker pa je razlika med politiko in ekonomijo ključna predpostavka liberalne demokracije, je neokorporativizem, za razliko od korporativizma, kompatibilen z liberalno demokracijo. V nasprotju z neokorporativizmom, nadaljuje Stanojević, je temeljni pogoj korporativizma fuzioniranost civilne družbe, države, ekonomije in politike. V tem kontekstu so velike, centralizirane organizacije dela in kapitala po definiciji neavtonomni, paradržavni mehanizmi, Stanojević (1994: 78) jih celo poimenuje »nekakšne ekonomsko-politične dvoživke«.

Lukšič kljub kritikam vztraja pri stališču, ter dodatno pojasni, da se je liberalna država, najprej transformirala v liberalno demokratsko državo, kar so zahodni politični sistemi sprejeli celo v lastno poimenovanje (Lukšič, 1994: 20). Nato pa je postopoma sledila t.i. korporativistična revolucija, ki je, politične sisteme zahodnih demokracij, ki jih danes označujemo s sistemi liberalne demokracije, transformirala do te mere, da bi jih bilo prav označevati kot liberalno demokratične korporativne sisteme, saj je korporativizem že vsaj tako močno zastopan v njih kot demokracija in liberalizem (Lukšič, 1994: 217).

V povojnem času so se korporativne ideje, predvsem zaradi pogostega povezovanja s prakso fašizma razbile, da so lahko preživele do sedemdesetih let. Na razširitev in splošnejše sprejemanje koncepta so v začetku negativno vplivali predvsem fašistična tradicija korporativne države, stanovski gildski socializem, avtoritarni peronizem Latinske Amerike in konzervativne ideje poklicno stanovskega predstavništva (Lukšič, 1994: 58). Toda pojem je vsekoli živel v planiranju, družbenih in ekonomskih svetih, socialnem partnerstvu, vsebinskih demokracijah, raznih tipih samouprave itd. (Lukšič, 1994: 211). O korporativizmu pravzaprav nihče ni govoril, dejansko pa se je ideja integrirala v samo jedro družbe, politik in političnih sistemov zahodnih demokracij. V šestdesetih letih se je pojavil pojem neokorporativizem kot označba za spojitev določenih značilnosti oz. procesov korporativizma (tripartitna pogajanja, posebni zbori ob parlamentu...) ter liberalnega parlamentarizma oz. pluralizma (Lukšič, 1994: 59-71).

Glavna značilnost neokorporativizma so veliki civilno-družbeni interesi, ki se v obliki organiziranih ekonomskih interesov dela in kapitala vključujejo v procese oblikovanja in izvajanja vladnih gospodarskih in socialnih politik. Ključna institucija neokorporativnega aranžmaja je tripartitno telo, običajno t.i. Ekonomsko-socialni svet. To telo zagotavlja sistematično soočanje dveh velikih ekonomskih interesov (delo in kapital) z logiko splošnega interesa (vlada).

Vprašanje neokorporativizma je vprašanje, kako se v družbi strukturirajo konfliktni interesi in kako ti interesi sodelujejo v političnem procesu industrijsko razvitih držav (Mesner-Andolšek, 1994: 92).

Goldthorpe (v Mesner-Andolšek, 1994: 93) pravi, da je neokorporativizem »odgovor na probleme gospodarskega managementa vlade, oziroma je instrument makroekonomske politike za doseganje vladnih strateških opredelitev, ki so naravnane k hitrejšemu doseganju razvojnih ciljev in ekonomske učinkovitosti. Neokorporativizem je odgovor vlade na probleme učinkovitosti, saj skuša z instalacijo neokorporativnih dogovorov pospešiti koncentracijo različnih (konfliktnih) interesov, da bi dosegli višje stopnje stabilnosti med največjimi interesnimi skupinami«. Neokorporativizem predstavlja tudi način orkestriranja tradicionalnih interesov. Gre za iskanje arhitekture institucij, ki bi povezale strateške akterje s konfliktnimi interesi v trajno mrežno pogajanj, podrejenih državni regulaciji (Mesner-Andolšek, 1994: 94).

Nujna predpostavka neokorporativizma je po mnenju Stanojevića (1994a: 82) sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj. Ti implicirajo obstoj dobro organiziranih in visoko centraliziranih interesnih organizacij dela in kapitala. Tovrstna kolektivna pogajanja delujejo na nacionalni ravni. Če pogledamo stanje v državah z najizrazitejšim in najmočnejše razvitim neokorporativizmom (Avstrija in Švedska), potem na strani delojemalskih organizacij opazimo eno, krovno, nacionalno organizacijo, ponavadi konfederacijo sindikatov. Tudi organizacije delodajalcev morajo biti v sistemu neokorporativističnih regulacij industrijskih odnosov centralizirane, saj jim le takšna organizacijska oblika lahko zagotavlja učinkovito vključitev v procese tripartitnega odločanja in kolektivnih pogajanj.

Stanojević (1996: 291-292) skuša neokorporativizem umestiti tudi v politični kontekst. Pravi, da je ključni pogoj zanj stabilna hegemonija levosredinske stranke ali vsaj sodelovanje te stranke v relativno stabilni koaliciji vladajočih strank, saj po njegovem mnenju socialna demokracija na oblasti zvišuje dostopnost centrov političnega odločanja sicer strukturno defavoriziranim interesnim skupinam delojemalcev.

Relevantnost neokorporativizma je postala očitna, ko je postalo jasno, da se v razmerah globalnega kapitalizma in tržnega gospodarstva s procesi, ki jih ta omogoča, zvišuje kakovost socialno-ekonomskih politik in da se na tak način lažje dosega socialni mir ter stabilnost političnega sistema. Cilj neokorporativizma je zagotoviti socialni mir. Zato opazimo njegov največji razmah ravno v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko je nujna po socialnem miru postala večja od demokratičnih zahtev.

3.3 SOCIALNO PARTNERSTVO IN / OZ. SOCIALNI DIALOG

»O socialnem partnerstvu je mogoče govoriti, ko na globalni ravni določene družbe obstaja relativno visoka stopnja soglasja med glavnimi družbenimi skupinami oziroma, ko med njimi ne prihaja do velikih in nenadzorovanih konfliktov. To soglasje pa je lahko eksplicitno izraženo v obliki pogodbe, ki

jo podpišejo predstavniki glavnih družbenih skupin, ali pa je zgolj implicitno, v smislu nekega nepisanega, tihega dogovora« (Svetlik, 1992: 3).

Socialno partnerstvo pomeni torej vsakovrstno organizirano sodelovanje med socialnimi partnerji in državo. Le-ti so predstavniki interesnih skupin dela (delojemalci-sindikati) ter kapitala (delodajalci-Gospodarskih zbornic in / ali raznih združenj delodajalcev), vlogo tretjega, političnega predstavnika v socialnem partnerstvu pa igra država (vlada). Iz tako izpeljane sestave se je razvil pogosto uporabljen pojem tripartizem. Kadar pa govorimo le o dialogu med delodajalci in delojemalci, katerega cilj je sklenitev kolektivnih pogodb, pa govorimo o bipartizmu.

Razmerja socialnega partnerstva se vzpostavljajo na različnih ravneh, največkrat pa o njih govorimo na državni ravni. V tem primeru se s pomočjo socialnega sporazuma med delodajalci, delojemalci in vlado, urejajo temeljna ekonomsko-socialna vprašanja. V razmerja socialnega partnerstva pa uvrščamo tudi bipartitna pogajanja. Ta potekajo le med delodajalci in delojemalci.

Na državni ravni se ta razmerja največkrat urejajo v posebnem, v različnih državah različno imenovanem, tripartitnem posvetovalnem telesu. V splošni rabi se tak organ imenuje Ekonomsko-socialni svet. Odločitve, ki jih socialni partnerji v njem sprejmejo so zavezujoče in morajo biti dosežene s konsenzom.

Vsem socialnim partnerjem je poleg zagovarjanja lastnih interesov skupno, da je deklariran cilj vseh doseganje socialnega miru. Cena, ki so jo pripravljeni plačati za to pa je, da se vsakdo izmed njih odpove delu svojih zahtev v zameno za skupno dobro, oz. v zameno za uresničitev nekega (splošnega) cilja, ki je v interesu vseh.

Dr. Rado Bohinc (2000: 59) socialno partnerstvo opredeljuje kot sodoben vzvod usmerjanja gospodarskega in socialnega razvoja družbe na nehierarhičnih temeljih, s povezovanjem in usklajevanjem interesov različnih družbenih skupin, pri čemer je država le eden od enakopravnih partnerjev. Bohinc zamisli o socialnem partnerstvu postavlja v čas tridesetih let prejšnjega stoletja v Franciji. Le-to naj bi služilo kot poizkus uravnoteženja na videz nasprotnih interesov države (gospodarska rast), kapitala (konkurenčnost) in sindikatov (plače) z medsebojnim popuščanjem na temelju zaupanja s ciljem doseganja dolgoročne blaginje (Bohinc, 2000: 58-59).

Lukšič (1994: 187-189) skozi preučevanje avstrijskega socialnega partnerstva, odpira še perspektivo politične doktrine k razumevanju socialnega partnerstva, ko trdi, da se je korporativistično socialno partnerstvo vzpostavilo, kot alternativa razrednemu boju in neomejenemu tržnemu tekmovanju.

Nasprotujoča si razreda naj bi se med seboj pomirila, ko sta, skozi socialni dialog, pričela sodelovati v politikah, katerih cilj je bil blagor celotne družbe.

Socialni dialog, pojem, ki ga v nadaljevanju diplomske naloge iz praktičnih razlogov v bistvu enačim s pojmom socialnega partnerstva, Miklič (v Vodovnik, 1998: 24) definira širše od pojma socialno partnerstvo. Pravi takole: »Socialna partnerja na področju socialno-ekonomskih razmerij sta največkrat dva – organizacije delodajalcev in organizacije delojemalcev–sindikati. Socialno partnerstvo se lahko pojavlja na vseh ravneh organiziranosti socialnih partnerjev in tudi na vseh področjih organiziranosti socialnih partnerjev. Ne gre torej samo za državno, regionalno, lokalno in podjetniško raven, ampak tudi za socialni dialog na sektorski (zasebni, javni sektor) in panožni ravni«.

Podobno Bohinc (2000: 59) socialni dialog definira kot »organizirano izmenjavo stališč med socialnimi partnerji, ki privedejo tudi do zanje obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja države. Socialni dialog je torej razgovor med predstavniki različnih socialnih skupin, od katerih je ena tudi država, vendar na prirejeni, enakopravni ravni, ki lahko privede do obvezujočih družbenih pogodb, kjer pa se država ne pojavlja v vlogi pooblaščenega urejevalca, ampak kot enakopravni partner neoblastvenim družbenim skupinam«.

Socialno partnerstvo, ki nastaja s socialnim dialogom postopno nadomešča vlogo države kot nosilca monopola oblasti in jo spreminja v vlogo partnerja, s čimer se razmerja nadrejenosti spreminjajo v razmerja prirejenosti (Bohinc, 2000: 59).

3.4 INDUSTRIJSKA RAZMERJA

Bohinc (2000: 58), podobno tudi Roš (v Vodovnik, 1998: 26), razumeta pojem industrijska razmerja (ali še jasneje »industrial relations«) kot kolektivna delovna razmerja. Bohinc (2000: 58) meni, da bi morali v pravnem redu RS s tem pojmom razumeti naslednja delovnopravna področja:

- socialno partnerstvo,
- kolektivno pogajanje,
- razreševanje kolektivnih sporov,
- udeležba zaposlenih pri ustvarjenem rezultatu in upravljanju.

Mežnar (v Bohinc, 2000: 58) kolektivna delovna razmerja definira kot urejanje vseh razmerij, ki se nanašajo na zastopnike interesov delojemalcev in zastopnike interesov delodajalcev ter v posameznih primerih tudi države z izvršilno oblastjo.

Ko govori o razmerjih socialnega partnerstva, Bohinc torej definira in uporablja drugačno delovnopravno nadpomenko (industrijska razmerja oz. kolektivna delovna razmerja). Vseeno pa bom v prihodnje uporabljal bolj uveljavljeno, zgoraj definirano terminologijo, kjer s terminom »socialno partnerstvo« lahko razumemo tako tripartitni socialni dialog (v ESS), kot tudi bipartitna kolektivna pogajanja med delodajalci in delojemalci.

3.5 EKONOMSKO-SOCIALNI SVET

»Ekonomsko-socialni svet je institucija socialnega partnerstva na narodno gospodarski ravni. V njem se medsebojno pogajajo, obveščajo, usklajujejo interese in dosegaajo dogovore, ter se posvetujejo ali razrešujejo sporna vprašanja socialni partnerji, ki predstavljajo delo, kapital, državo in po možnosti tudi preostalo civilno družbo. Številne države so pravno uredile delovanje ekonomsko-socialnih svetov v Ustavi ali posebnih zakonih, ki na obvezen način določajo medsebojna razmerja in pristojnosti partnerjev ter pravno naravo in izvršljivost njihovih skupnih odločitev in dogovorov« (Bohinc, 2000: 61).

Tovrstno definirane, tristrane ekonomsko-socialne svete so najprej (leta 1925) ustanovili v Franciji, nato pa po drugi svetovni vojni še v Belgiji, na Nizozemskem, Italiji, Avstriji, Angliji itd. (Bohinc, 2000: 60).

V Sloveniji je sodelovanje med socialnimi partnerji do leta 1994 potekalo le občasno in neformalno, predvsem ob pripravah delovnopravne zakonodaje in njenem oblikovanju. Ekonomsko-socialni svet je bil ustanovljen šele leta 1994 ob sklenitvi dogovora o politiki plač v gospodarstvu. Je osrednji slovenski organ tripartitne kooperacije.

»ESS je tristranski organ socialnih partnerjev v RS, ustanovljen za obravnavanje vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja socialnih partnerjev v Republiki Sloveniji« (Pravila delovanja ESS, 1994, 1. člen). »ESS enakopravno sestavljajo delojemalci, delodajalci in vlada, ki prek svojih predstavnikov usklajujejo stališča o temeljnih vprašanjih, zlasti na področjih zaposlovanja, delovnih razmerij, socialne varnosti, pravic varnosti zaposlenih in ekonomske politike« (Predlog zakona o ESS, delovno gradivo, december 1998, 2. člen – neobjavljeno).

3.6 GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE

Vloga in položaj GZS sta opredeljena z zakonom o GZS (Ur. l. RS 14/90 in novela 19/2000). V postopku pred Državnim zborom pa je že od leta 1998 predlog novega zakona o GZS (Poročevalec DZ, EPA 639, št. 73/98). Po veljavni zakonodaji so »Zbornice korporativne pravne osebe, v katerih se brez profitnega namena združujejo bodisi gospodarski subjekti bodisi posamezniki, ki opravljajo določeni poklic« (Virant v Bohinc, 2000: 109). GZS je ustanovljena za zastopanje in zaščito interesov članov pri sprejemanju odločitev, povezanih z vprašanji gospodarskega sistema in gospodarske politike, za opravljanje poslovnih storitev in izvajanje javnih pooblastil (Bohinc, 2000: 110).

GZS je avtonomna organizacija, vendar pa se razlikuje od zbornic zasebnega prava in konzultantskih organizacij na trgu, saj so njena vloga, položaj in pristojnosti v veliki meri določeni z zakonom in drugimi predpisi.

Glavne dileme, ki se že ves čas po osamosvojitvi pojavljajo v zvezi z GZS se nanašajo predvsem na vprašanja obveznega članstva, sodelovanja Zbornice v Ekonomsko-socialnem svetu, ter v kolektivnih pogajanjih. Podrobneje se bom omenjeni problematiki posvetil v nadaljevanju.

4. (NEO)KORPORATIVIZEM

Pojem korporativizma oz. neokorporativizma sem na kratko definiral že v tretjem poglavju. Tam sem pojma sicer ločil, v nadaljevanju pa se bom držal Lukšičevega mnenja, da gre v bistvu za evolucijo enakega pojma skozi zgodovino. Lukšič namreč pravi: »Zakaj liberalni korporativizem, neokorporativizem, družbeni korporativizem, zakaj korporativizem sploh? Odgovor je enostaven: zato, ker gre za korporativizem. In ker gre za korporativizem, je tudi jasno, da se ti na novo komponirani pojmi v jedru nič ne razlikujejo od pojma korporativizma, ki so ga prakticirali fašizem, katolicizem ali srednji vek. Razlike nastajajo s premiki ravni, ki jih bomo ilustrirali skozi govor različnih avtorjev; prvenstvena naloga naše usmeritve pa je, da pokažemo identiteto teh razlik v pojmu korporativizma« (Lukšič, 1994: 15). Poudarjam, da bom ob analizi elementov korporativizma vendarle preučeval »moderni korporativizem«, torej tisti, ki se razvija od sedemdesetih let dalje.

Ponovno naj spomnim, da je po mnenju nekaterih avtorjev (npr. Stanojević in Adam) Lukšičevo enačenje obeh pojmov sporno. Stanojević (1994: 88) tako meni, da je neokorporativizem poseben sistem vpenjanja interesov dela in kapitala v oblikovanje in izvajanje državnih ekonomskih politik, ki je popolnoma kompatibilen z liberalno demokracijo. Trdi tudi (1994: 88) da se korporativizem, za razliko od neokorporativizma, z liberalno demokracijo medsebojno izključuje. O Lukšičevem enačenju obeh pojmov pa pravi: »Zdi se, da njegova interpretacija, ki izhaja iz enotnega višjega pojma korporativizma, ne upošteva, ali vsaj zanemarja, bistveno razliko med neokorporativizmom in (tradicionalnim, državnim, avtoritarnim) korporativizmom«.

To poglavje je namenjeno širšemu definiranju pojma, kar bom dosegel skozi prikaz njegove evolucije in njegovega odnosa do prevladujoče liberalno-demokratske ideologije. Skušal bom prikazati glavne značilnosti korporativizma, s poudarkom na njegovem razvoju in implementaciji njegovih elementov v naših krajih, ter vzrokov za omenjeno. Lukšič (1994: 194-196) namreč meni, da je na Slovenskem razvita plodna in inovativna politična misel, ki jo je venomer obvladoval korporativni duh, o katerem pa je bilo zaradi njegovega enačenja s fašizmom prepovedano govoriti. Tako lahko zasledimo korporativne elemente tako v povojnem socialističnem samoupravljanju, kot tudi v političnem sistemu Republike Slovenije (primer Državnega sveta, Ekonomsko-socialnega sveta itd.), ali, kot pravi Lukšič (1992: 11) »slovenska tla so pravo leglo korporativizma«.

Bistvo poglavja bo predvsem predstavitev glavnih značilnosti in elementov korporativizma, ki jih bom v nadaljevanju skušal institucionalno in organizacijsko prepoznati v slovenskem sistemu socialnega partnerstva, predvsem skozi ekonomsko-socialni svet in vlogo Gospodarske zbornice v njem.

Temeljna literatura, ki mi bo služila kot vzorec in glavno vodilo za analizo korporativizma bo Lukšičeva publikacija »Liberalizem versus Korporativizem« iz 1994 leta.

4.1 SPLOŠNO O KORPORATIVIZMU (IDEOLOŠKI TEMELJI IN ZGODOVINSKA EVOLUCIJA KORPORATIVIZMA)

Korporativni duh se je oblikoval v srednjem veku, skozi ideje, ki jih je poudarjal fevdalizem. Ideološki temelj korporativizma pa je zgradil katolicizem, izhajajoč iz Svetega Pisma. »Enost je utemeljena v edini resnici Jezusa Kristusa, kakor jo izpričuje Biblija. Konstitutivni princip univerzuma je enost, zato vse ureditve temeljijo na podrejanju pluralnosti enosti in vsak živ organizem najde svojo enost v *primum mobile*. Gierke (v Lukšič, 1994: 34) ugotavlja, da je srednjeveškemu krščanstvu človeštvo predstavljalo »mistično telo«, ki je eno samo in notranje povezano ljudstvo ali narod. Lahko ga imenujemo tudi univerzalna Cerkev, zato potrebuje en zakon in eno vlado«. Podobno Wolfe (v Lukšič, 1994: 35) meni, da je ideja korporativizma vezana na nastanek predstavniških skupščin v Angliji, Franciji in Španiji ob koncu 13. stoletja. Tako naj bi po Wolfu tipičen primer takšne ureditve predstavljale tudi Firence v 14. stoletju, ko je vladal parlament, ki so ga sestavljali predstavniki vodilnih gild.

Ob nastopu moderne dobe je katolicizem postavil svojo podobo srednjega veka, katerega središče je bila sloga posvetne in duhovne oblasti. Katoliški socialni nauk tistega časa je predvsem v hitro razvijajočem se liberalizmu videl vzroke za propad starega stanovskega reda in s tem za vso socialno bedo. Kot rešitev je ponujal graditev državnega skrbstva, stanovske razčlenjenosti družbe ter krščanskega prepričanja (Lukšič, 1994: 34).

Šele v drugi polovici 19. stoletja je katolicizem, Lukšič (1994: 34) pravi da zlasti po zaslugi škofa Kettelerja, postopno formuliral rešitev socialnega vprašanja znotraj kapitalističnega sistema. Cilj tako ni bil več vrnitev v fevdalizem, temveč omilitev kapitalizma in to zato, da se omogoči »kolikor je največ mogoče, soudeležbo na tistem kar je na sistemu dobrega, na njegovih blagodejnih učinkih« (Brugmann v Lukšič, 1994: 34).

Katoliška socialna doktrina je bila formulirana zato, da bi skušala razrešiti socialno vprašanje, ki se je pojavilo v kapitalizmu 19. stoletja. Kot reakcija nanj se je najprej pojavil t.i. socialni katolicizem, spontano gibanje, ki ga uradna Cerkev ni ne spodbudila ne vodila, izražal pa se je bolj v praktični dejavnosti, kot v teoriji. Teoretsko podlago prizadevanja Cerkve za razrešitev socialnega vprašanja predstavljajo papeške okrožnice kot temelj katoliške socialne in politične doktrine.

Francoska revolucija je zrušila stanovsko državo, bonapartistični režim pa že predstavlja obris pojavljajočega se korporativizma moderne dobe, predvsem kot reakcija na liberalistično parlamentarno fragmentacijo. Francoske protiparlamentarne sile so utemeljile novi sistem na realni strukturi družbe (Lukšič, 1994: 36). Po porazu Napoleona I. je, na terenu družbene nemoči liberalizma, oživela dejavnost Katoliške Cerkve, ki je začela razvijati svojo socialno in politično doktrino za moderne čase (Lukšič, 1994: 19).

Obdobje velike depresije v letih 1873 - 1896 je prineslo izgubo iluzij o parlamentarnem predstavnstvu. To je bilo obdobje vzpostavljanja »organiziranega kapitalizma«, kot ga imenuje Lukšič (Lukšič, 1994: 36). Namesto individualne participacije državljana, so v ospredje politike stopile interesne skupine. Velika depresija po letu 1873 je prisilila družbene skupine, da so se organizirale za zaščito svojih interesov. To je tudi obdobje krepitve leve in vse večje državne intervencije v gospodarstvo. Uveljavljati se je začela politika parcialnih interesov in nacionalizma. Najpomembnejše pa je bilo, da se je začelo organiziranje delavcev, ki so šele postopno lahko uživali pridobitve liberalizacije na področju svobode združevanja. Sindikati so tako dobili zeleno luč najprej v Britaniji (1825), v Nemčiji (v šestdesetih letih 19. stoletja), ter v Franciji (1884) (Lukšič, 1994: 37).

Kot posledico velike ekonomske in socialne krize lahko štejemo tudi Encikliko Rerum Novarum iz leta 1891. Izdal jo je papež Leon XIII, namenjena pa je predvsem reševanju delavskega vprašanja. Temeljna zasluga te enciklike je v tem, da je zazrtost Cerkve v fevdalizem obrnila v razmere kapitalizma. Korporativna narava enciklike se pokaže v zahtevi po vzpostavljanju stanovskih organizacij, ki so hkrati organizacije vernikov, ter v zahtevi po sodelovanju med organizacijami delodajalcev in delavcev. Državi je dodeljena skrbniška vloga, Cerkvi pa vloga duhovnega vodnika (Lukšič, 1994: 35). Rerum Novarum je izšla v času, ko se je na eni strani zaradi vulgarnega kapitalizma zaostrovalo delavsko vprašanje, na drugi pa pojavljajo vse močnejše socialdemokratsko gibanje. Okrožnica je sodila, da ne liberalizem ne socializem ne moreta rešiti delavskega vprašanja in s tem razdora med delojemalci in delodajalci. V Rerum Novarum Cerkev ni obsodila kapitalističnega načina proizvodnje, temveč le zlorabo zasebne lastnine in neetičnost liberalnega gospodarskega sistema.

Šele po letu 1848 so korporativne ideje (predvsem v Nemčiji, kjer je ideja korporativizma najmočnejše razvita) doživele močan razcvet. Njihova prvenstvena naloga je bila ugotoviti, kako ponovno integrirati družbene sloje in s tem rešiti socialne probleme. V tem času se je v Nemčiji razvilo kar nekaj vplivnih šol korporativizma, toda izvzemši Bismarckov poskus z vzpostavitvijo ljudskega gospodarskega sveta kot ob-parlamentarnega telesa, so vse ostale ideje ostale samo na papirju (Lukšič, 1994: 37-39).

Čas prve svetovne vojne je zahteval pragmatično in učinkovito organizacijo države. Korporativne tendence so se tedaj še okrepile. Prišlo je tudi do pomembnih sprememb v strukturi kapitalizma. Lastnina se je koncentrirala, pojavile so se vertikalne organizacije zlasti na področju finančnega kapitala, ustanavljali so se posebni karteli in delodajalska združenja, na drugi strani pa se je pojavilo zelo dobro organizirano sindikalno gibanje. Prišlo je tudi do razširitve volilne pravice na delavski razred (Hilferding v Lukšič, 1994: 39). S tem se je širila policy dejavnost države, prek katere je le-ta s planiranjem skušala krotiti anarhično naravo trga. Prvič so se pojavila kolektivna pogajanja, s katerimi so se blažila nasprotja med delom in kapitalom, s tem pa so skušali zagotoviti stabilnost kapitalizma (Lukšič, 1994: 39).

Za pohod organiziranih vsebinskih interesov v politiko je bila potrebna izkušnja prve svetovne vojne, ki je dokončno razbila iluzijo liberalno-demokratske države kot stabilizirajočega sistema političnega (ne)upravljanja družbe. V vojni so se razvile korporativne prakse, ki so omogočile zasuk v reflektiranju razmerja med ekonomijo in državo, kar je prišlo prav v obdobju velike depresije (Lukšič, 1994: 20).

Po letu 1918 je postalo jasno, da se je duh korporativizma ponovno naselil v Evropo. Temeljna načela liberalne demokracije so zašla v velike težave. Ljudje so bili priča veliki ekonomski depresiji, množični nezaposlenosti in visoki inflaciji, vse skupaj v povezavi z zaostrenim razrednim bojem. V Evropskih državah so si sledile vladne krize, povrh vsega pa se je v Rusiji zgodila socialistična revolucija. Pojavilo se je množično nezadovoljstvo s tržnim ustrojem družbe, hkrati pa je plahnelo zaupanje v parlamentarni sistem (Lukšič, 1994: 39-40). »Revolucionarne spremembe v osrednji Evropi v letih 1918 - 1919, zmanjšanje legitimnosti kapitalizma zaradi ekonomske krize in zmage levo usmerjenih strank v nekaterih deželah so okrepile položaj delavskih združenj. Pojavile so se prve kolektivne pogodbe« (Lukšič, 1994: 40).

Čas med obema vojnama je bil, na primeru Nemčije, zelo ploden za razvoj in oblikovanje korporativistične ideje. Te so bile opazne v skoraj vseh političnih ideologijah, socialnih naukih in političnih mislih. Elementi korporativizma so se v posameznih primerih uspešno inkorporirali v politične sisteme in zadeva je dejansko začejala funkcionirati. Delodajalci in sindikati so se sporazumevali. Vse dokler ni leta 1924 nastopila ostra kriza, kot posledica reparacijskih obremenitev iz prve svetovne vojne, ter notranjih in zunanjih težav. Kot žrtev je bil pripoznan ravno ta korporativni sistem, kar je hitro pomenilo zaton njegovih idej (Lukšič, 1994: 40).

V tridesetih letih, po veliki svetovni ekonomski krizi, se korporativizem, pod vplivom enciklike papeža Pija XI, Quadragesimo anno iz leta 1931, z vsem pompom vrne v obtok (Lukšič, 1994: 41). Papež Pij XI je ob 40-letnici Rerum novarum pokazal na sadove prve socialne okrožnice, ob enem pa

opozoril, da so v štirih desetletjih nastali že novi problemi. Opozori predvsem na socialne in kulturne spremembe, na nevarnosti imperializma in nacionalizma, predvsem pa na razraščanje Cerkvi sovražnega komunizma. V tej okrožnici v ospredju ni bilo le delavsko vprašanje, pač pa celotna družba. Enciklika je namreč pozivala k nujni preureditvi celotne družbe po krščanskih načelih. Quadragesimo anno je poudarjala potrebo po sodelovanju stanov z organiziranjem korporacij po socialnih opravilih. Sestavljali naj bi jih delavci in delodajalci, s čimer je bilo poudarjeno samo korporativno načelo, podrobnejše socialne in gospodarske smernice pa niso bile podane (Enciklopedija Slovenije, 1996: 24). Okrožnica je, s svojimi določili o korporativizmu in njegovim razmerjem do sindikatov povzročila precej zmede v okviru cerkvene socialne doktrine, saj so ta določila temeljila predvsem na izkušnjah fašistične zakonodaje.

Nekateri avtorji ugotavljajo, da poskus Pija XI. z njegovo zamislijo korporativizma ni uspel, papež Pij XII. pa se je tega zavedel in je koncept leta 1946 le še površno omenjal. Kasnejša cerkvena doktrina je takšno obliko sodelovanja med delom in kapitalom kasneje zavrgla, ni pa opustila svojega stalnega izhodišča o nujnosti sodelovanja med delom in kapitalom, ki se odraža v njenih kasnejših stališčih, ko odobrava in priporoča razvoj soupravljanja, kar prihaja do popolnega izraza za časa papeževanja Janeza XXIII. V njegovi okrožnici Mater et magistra (Novak, Kyovsy, Jurančič, 1992: 65).

Pred in med drugo svetovno vojno, ponekod pa tudi še po njej, se je (npr. v fašistični Italiji, nacistični Nemčiji, Dollfusovi Avstriji in višijski Franciji) uveljavil t.i. avtoritarni korporativizem, ki je imel dolgoročne posledice na pojmovanje in razvoj ideje v času po drugi svetovni vojni. Zato ga bom, kot pojavno obliko korporativizma, na kratko preučil v samostojnem podpoglavju, (enako velja za sistem samoupravljanja, korporativistični unikum socialistične Jugoslavije).

Z nastopom socialne države po letu 1945 se organizirano delo ni več pojavljalo preprosto le kot ena od interesnih skupin. Delavski razred je po zmagi nad fašizmom dobil širši mandat. Ob enem pa je sprejel družbo na kapitalistični osnovi, s korporativnimi popravki. »Korporativne strukture so bile potrebne za zaščito posameznika in doseganje socialne pravičnosti do tiste ravni, ki presega zmožnosti kapitalizma« (Lukšič, 1994: 42). Lukšič oceni da, se je takrat začelo obdobje t.i. »plazečega korporativizma«. To naj bi pomenilo, da o korporativizmu nihče ni eksplicitno govoril, dejansko pa se je splazil v samo jedro družbe in politike zahodnih (Evropskih) demokracij. Najizraziteje je bilo to vidno v skandinavskih državah, za katere se je govorilo, da gradijo svojevrsten, skandinavski tip.

»Nastala je nova, moderna substancialna država, ki je v podobi socialne države ohranila samo še toliko liberalnega in demokratičnega duha, kolikor ga je bilo potrebno za formalno oviranje političnega cementiranja nove substancialnosti« (Lukšič, 1994: 20). Drugim pojavnim oblikam korporativne države (fašistična, nacistična in samoupravna), prav to ni uspelo.

4.2 AVTORITARNI (DRŽAVNI) KORPORATIVIZEM

Namen tega podpoglavja ni podrobneje analizirati kateregakoli izmed mnogih političnih sistemov, ki so vsebovali elemente avtoritarnega korporativizma, temveč zgolj opozoriti na eno izmed njegovih zgodovinskih pojavnih oblik, ki je nenazadnje odločilno vplivala na razvoj koncepta po zlomu avtoritarnih režimov iz druge svetovne vojne.

Najlažje je začeti pri razlikovanju med, kot temu pravi Schmitter (v Lukšič, 1994: 90), družbenim in državnim korporativizmom. Pravi (ibidem), da je temeljna razlika med njima v razmerju do države. Družbeni korporativizem tako po njegovem mnenju temelji na delovanju avtonomnih organizacij in se samoiniciativno vključuje v državo, državni korporativizem pa temelji na organizacijah, ki jih je ustanovila država in jih nadzira ter posega v njihovo delovanje.

»Družbeni korporativizem najdemo v političnih sistemih z veliko stopnjo avtonomije in mnogoplastnimi teritorialnimi enotami, z odprtim, tekmovalnim volilnim procesom in strankarskim sistemom, ideološko spremenljivi in na koaliciji utemeljeni eksekutivi celo v postebreni družbi«, pravi Schmitter (v Lukšič, 1994: 90-91). Družbeni korporativizem tvori komponento v političnih sistemih razvitih kapitalističnih, postliberalnih, socialno demokratičnih državah. Za državni korporativizem pa pravi, da je povezan s političnim sistemom, v katerem so teritorialne enote podrejene centralni birokraciji, kjer so volitve plebiscitarne ali pa jih sploh ni, kjer obstaja monoistični ali dominantni strankarski sistem, kjer je eksekutivna oblast ideološko ekskluzivistična in rekrutirana iz ozkega kroga ljudi in kjer so politične subkulture, ki temeljijo na razredu, etniji, jeziku ali regionalizmu zatirane. Državni korporativizem je nujno protiliberalen, do neke mere protikapitalističen in avtoritaren (Lukšič, 1994: 90-91). V državni korporativizem lahko umestimo avtoritarne politične sisteme fašistične Italije, Dolffussove Avstrije, Francove Španije, fašistične Portugalske in višijske Francije. V ta tip korporativizma lahko uvrstimo tudi jugoslovansko samoupravljanje, ki pa bo posebej analizirano v posebnem podpoglavju o korporativizmu v Sloveniji.

Lukšič (1994: 40-41) meni, da je italijanski fašizem najbolj znan primer korporativizma med obema vojnoma. Pravi, da je predvsem gospodarska kriza največ pripomogla k ponovni naselitvi duha korporativizma v Evropo. Takrat so se uveljavile njegove najbolj konzervativne inačice, ki so gradile predvsem na vzpostavljanju harmonije s pomočjo avtoritarne stanovske družbe.

4.3 KORPORATIVIZEM V PRIMERJAVI Z NEKATERIMI POLITIČNIMI MISLIMI 20. STOLETJA

⇒ KORPORATIVIZEM in LIBERALIZEM

Moderno, liberalistično pojmovanje politike se je oblikovalo skozi ločitev civilne družbe in države. Sfera politike je bila, po takšnem pojmovanju, omejena na sfero države, ekonomija in trg pa sta bila postavljena v sfero civilne družbe. Korporativizmu pa je uspelo opozoriti na dejstvo, da je sfera ekonomije nujno tudi sfera države, saj korporativizem, po Lukšičevem mnenju, (1994: 17-18) začenja drugje kot liberalizem - pri uporabni vrednosti. Da telo živi, potrebuje hrano, ne menjalne vrednosti. Telo se torej ne meni za to, kako je hrana do njega prišla. Preprosto jo zgolj potrebuje, da lahko živi. Forma ga torej ne zanima, zanima ga samo vsebina vseh procesov, ki vodijo v uporaben rezultat. Korporativizem enakost razume kot dejansko, enakost kot rezultat. Ne pa kot liberalizem, ki vidi enakost abstraktno, kot enakost dostopa do dobrin. To, korporativistično, dejansko enakost, lahko razumemo organizacijsko, skozi metaforo telesa. Dokler telo funkcionira, se korporativizem ne zanima za proceduro in ga ne moti ne liberalizem ne totalitarizem. Ko pa je ogroženo telo organizma, tedaj intervenira s stališča preživetja telesa kot celote. V krizi morajo preživeti vitalne funkcije telesa, ne pa posameznik ali kaka nepomembna organizacija (Lukšič, 1994: 16-18).

Sodobni korporativizem se je oblikoval znotraj liberalnega, tržnega modela politike kot njegova dopolnitev in ob enem kot njegova kritika. Tekmovati je moral s premočno liberalno ideologijo, ki je poudarjala pravila trga in omejevanje državne intervencije, ob tem pa se je oblikoval (Lukšič, 1994: 21). Na terenu, kjer ima hegemonijo liberalna terminologija, lahko korporativizem označimo kot doktrino, ki briše meje med zasebnim in javnim, med civilno družbo in državo in s tem tudi izgublja poslušnost za na liberalizmu utemeljene svoboščine in pravice človeka in državljana. To ne pomeni, da korporativizem tem pridobitvam liberalizma nasprotuje, temveč zgolj, da ne sodijo v njegovo doktrinarno jedro in v področje njegove identitete. Ker postavlja v ospredje delovanje celote, gradi na predstavništvu funkcionalnih interesov neke celote in usklajevanju med njimi. Na tej točki nasprotuje načelom liberalne demokracije, ki gradi na večinskem načelu en človek, en glas. Politične stranke igrajo v korporativizmu relativno pomembno vlogo, toda le ko predstavljajo enotne stranke neke skupnosti, pa naj bo to verska, etnična, poklicna ali razredna, sicer pa so v korporativizmu na prvem mestu interesne skupine, ki združujejo posamezne funkcionalne dele družbe: združenja delodajalcev, sindikati, poklicna združenja, zbornice, in to praviloma z obveznim članstvom. Korporativizem je doktrina, ki v nasprotju z demokracijo ne temelji na formi, temveč na vsebini. Forma se vedno definira šele na podlagi vsebine in se z njo, z interesom celotne skupnosti, tudi legitimira (Lukšič, 1994a: 478-479).

Korporativizem lahko razumemo tudi kot kritiko liberalne demokracije, parlamentarizma in strankarskega sistema, torej politične ureditve zahodnega kapitalizma. Tu ne gre le za kritiko na verbalni ravni, temveč predvsem za graditev lastnih institucij, ki so obstajale ob liberalno demokratičnih ustanovah. Gre za ob-parlamentarne ustanove, ki so dopolnjevale in izrivale načela parlamentarizma, institucionalizacijo planiranja družbenega razvoja, vključevanje interesnih organizacij v vodenje državnih politik, za vpeljevanje funkcionalnega predstavništva na račun teritorialnega in podobno (Lukšič, 1994a: 476).

Neokorporativizem postavlja ločenost civilne družbe in države v središče svoje teorije in to je ravno tisto, kar ga umešča v liberalno tradicijo. Toda hkrati neokorporativizem teži tudi k brisanju te meje. Tako po liberalni tradiciji obstaja sfera države in sfera civilne družbe, kjer država skrbi za red, posameznik pa za svoje blagostanje. Država se konstituira z volitvami in le izvoljeni imajo legitimnost nastopati v imenu države. V korporativizmu pa imajo posebno mesto organizirani posamezniki, in ne zgolj državljani. Kot slednji konstituirajo državo (prek strank), kot delujoči, zainteresirani občani pa se združujejo v interesne skupine, ki se pogajajo z državo. Občan tako vdira v državo z vsebinskim interesom, kar pa ni v skladu z liberalizmom, niti v skladu z demokracijo, saj to počne nek vodja organizacije, ki ni bil izvoljen na splošnih volitvah in s tem nima nobene demokratične legitimnosti. Zato interesne skupine nimajo težav z zagotavljanjem legitimnosti nasploh, temveč imajo težave z zagotavljanjem t.i. demokratične legitimnosti. Te namreč nimajo in je tudi ne morejo imeti, saj se vsebinski interes nikakor ne more legitimirati na demokratičen način. Lahko se legitimira samo mimo demokratičnih institucij in demokratične legitimnosti. Ravno zaradi vsega povedanega je od korporativnih mehanizmov nemogoče zahtevati demokratično legitimacijo, enako kot je nemogoče od demokracije zahtevati legitimacijo vsebine (Lukšič, 1994: 96-99).

Lukšič meni, da se »delegitimizacija sistema ne začneja šele z vdorom korporativizma, temveč je vdor korporativizma že odgovor na delegitimacijo sistema. Parlamentarno strankarski sistem se ni uspel več legitimirati na samosvoj način, s čimer se je ustvarila potreba po legitimiranju na način vsebine, kar so učinkovito opravile razne forme korporativizma« (Lukšič, 1994: 99).

⇒ KORPORATIVIZEM in PLURALIZEM

»Pluralizem in korporativizem predstavljata dva pola meščanske družbe, dva pola blagovne forme: menjalnost in uporabnost. Uporabnost je zadobila svojo politično doktrinarno satisfakcijo v korporativizmu, menjalnost pa v pluralizmu« (Lukšič, 1994: 17). Pluralizem je gradil svojo teorijo interesnih skupin na načelu tekmovalnosti. Skupine se oblikujejo prostovoljno in med seboj tekmujejo za člane, vire in vpliv na vladno politiko. Načelo tekmovalnosti tako zagotavlja, da nobena skupina nima vnaprej in trajno zagotovljenega mesta v odnosu do katerekoli druge skupine, ali do vlade. Proces pogajanj med skupinami ter med skupinami in vlado poteka na osnovi enakosti, kar pomeni, da

nobena od sodelujočih strani ne uporablja prisile (Lukšič, 1994: 82). (Neo)korporativizem izhaja iz ugotovitve, da je tekmovalnost v realnosti omejena na zelo majhno število zelo velikih interesnih skupin, v katerih članstva ne moremo enostavno razumeti kot prostovoljnega, ker bi izključitev iz njihovih vrst pomenila tudi izključitev od ključne možnosti za vplivanje in oblikovanje politik. (Neo)korporativizem tudi ugotavlja, da je bitka za članstvo neenakopravna, saj je le-to v veliki meri v naprej določeno. Delavec, na primer, ne more biti član delodajalskih združenj, delodajalec pa ne delojemalskih. Prav tako je neenakopravno tudi tekmovanje za vire, saj imajo delodajalci na razpolago neprimerno večje vire kot delavci. Teoretiki neokorporativizma tudi ugotavljajo, da je možnost vplivanja na vladno politiko zelo različna od države do države, praviloma pa imajo delodajalske skupine v naprej večji vpliv na vladno politiko, kot pa delojemalske skupine (Lukšič, 1994: 83). Pluralistična strategija tekmovanja je ustrezna, kadar izbiramo med eno ali povsem drugo politiko. V sodobnih državah pa gre vse bolj za inkrementalne odločitve o stvareh kot so npr. stopnji nečesa, o količini in podobno, te stvari pa je težko ali celo nemogoče predvideti v naprej (npr. v času volitev). Prav zato izginjajo razlike v programih. Dejanske odločitve pa so lahko le rezultat pogajanj, ki temeljijo na pogajalskem konsenzu (Lukšič, 1994: 83-84).

Pluralisti enačijo politično stabilnost z zmernimi, široko razpršenimi in šibko strukturiranimi političnimi strankami, ter s prostovoljnimi, številnimi, prekrivajočimi se in avtonomnimi interesnimi združenji. Teza o stabilnosti v pluralizmu je torej zgrajena na domnevi, da obstaja prekrivajoče se članstvo v različnih organizacijah, kar posledično ustvarja raznovrstne pritiske na posameznike, organizacije in vlado, tako da se njihova politična kultura oblikuje zmerno in tolerantno (Lukšič, 1994: 84). Lijphart pa, ko razvija teze neokorporativizma trdi, da se dejanska stabilnost političnega sistema doseže samo s sodelovanjem vlade, delodajalcev in delavcev (Lijphart v Lukšič, 1994: 84).

Cawson (v Lukšič, 1994: 81) povzame, ko pravi, da politični sistem, ki ustreza razviti kapitalistični ekonomiji, vsebuje tako korporativni, kot tudi pluralistični sektor interesnega predstavništva. Meni tudi, da bo »pluralistično tekmovanje med neinkorporativnimi interesi lahko še naprej obstajalo v razpoki korporativne države in individualno predstavništvo prek parlamenta lahko še naprej koeksistira z naraščajočo formalizacijo funkcionalnega predstavništva« (Cawson v Lukšič, 1994: 81). Pravi, da »družbeni ali liberalni korporativizem predstavlja razširitev pluralističnih teorij distribucije moči v modernih družbah, kjer je tekmovanje postalo oligopolno in kjer notranja struktura države reflektira neenako inkorporacijo razpršenih interesov« (Cawson v Lukšič, 1994: 81-82).

Pluralistični sistem naj bi bil po definiciji samouravnavajoč in samolegitimirajoč. Ravno zato lahko, po prepričanju pluralističnih teoretikov, kriza legitimnosti le od zunaj. Povzroči jo lahko intervencija tistih, ki zavračajo igro po etabliranih pravilih (Lukšič, 1994: 97). Moderna politična znanost pa je razvila drugačno razlago krize legitimnosti, katere vzrok vidi v delovanju pluralnega sistema. Preveč

dobro organiziranih interesov lahko povzroči preobremenjenost državne oblasti. Nezadovoljeni interesi so primorani uporabljati vse bolj nekonvencionalno obnašanje, da se uveljavijo, to pa vodi v le še večjo preobremenjenost sistema (Lukšič, 1994: 97-98).

4.4 KORPORATIVIZEM V SLOVENIJI

Lukšič (1994: 195) pravi, da je bil korporativizem v slovenski politiki in v politični misli ves čas zelo močno zastopan. Elemente korporativizma lahko najdemo že v srednjeveški ureditvi slovenskih mest, močan vpliv na slovensko politično misel, pa je zaznati tudi iz avstrijske korporativistične tradicije. V začetku 20. stoletja se je korporativizem kazal v krekovskem gibanju, med obema vojnama je živel pretežno v teoretskih razpravah, v socialistični Sloveniji se je najjasneje udejanil v obliki samoupravljanja. Močne elemente korporativistične misli pa je zaznati tudi v politični in socialni ureditvi samostojne Slovenije. Korporativni duh, meni Lukšič (1994: 195) je slovensko politiko obvladoval celotno dvajseto stoletje.

⇒ KREKOVSKO GIBANJE

Vse od svojih začetkov je bil slovenski korporativizem močno pod vplivom papeških enciklik. To je tudi glavni razlog, da so bile korporativne ideje v 19. stoletju, najmočneje zastopane v katoliškem taboru. Glavni predstavnik tega tabora v tistem času je bil duhovnik in politik Janez Evangelist Krek, katerega gibanje si je v luči enciklike Rerum Novarum prizadevalo reševati socialno vprašanje na Slovenskem. To gibanje se je ukvarjalo predvsem z zaščito slovenskega kmeta, deloma tudi delavstva, vse s ciljem zaščite temeljev slovenskega naroda (Lukšič, 1994: 195-196).

⇒ OBDOBJE MED OBEMA VOJNAMA

Obdobje prve Jugoslavije sovпада z encikliko Quadregesimo Anno, zato je to tudi čas, ko so korporativne ideje doživele velik razmah. Zver (v Lukšič, 1994: 196) ugotavlja, da so se znotraj slovenske korporativne šole v tridesetih letih oblikovale tri glavne struje: avtoritarna, radikalna in modernistična. Avtoritarna struja je zagovarjala konzervativna in organizacistična načela, z močno poudarjeno vlogo Cerkve. Radikalna struja se je naslanjala na fašizem, tretja, najpomembnejša struja pa je utemeljila samoupravno pluralistično tradicijo v slovenski politični misli, njen predstavnik pa je bil Andrej Gosar (Lukšič, 1994: 196). Lukšič med temeljne elemente slovenskega korporativizma v tistem času umesti: poudarjanje nacionalne komponente politike, kritika demokratičnega načela večine, kritika strankarskega sistema in utemeljevanje nestrankarske organizacije države, kritika političnega parlamentarizma in utemeljevanje stanovske ureditve ali vsaj drugega zbora, ki bi predstavljal funkcionalne interese (Lukšič, 1994: 196-197).

⇒ OBDOBJE SOCIALISTIČNEGA KORPORATIVIZMA

Zanimivost korporativizma v Slovenskem povojnem obdobju je bila, da je sam pojem dolgo veljal za sinonim fašizma, ob enem pa je bilo v politični praksi ves čas opaziti močne elemente korporativizma. Tako je že Ustavni zakon FLRJ iz leta 1953 na zvezni ravni uvedel t.i. Zbor proizvajalcev kot drugi zbor zvezne skupščine. Leta 1963 pa je Ustava uvedla tovrstne zborne funkcionalnega predstavnštva vse od občinske pa do zvezne ravni, v čemer se kaže korporativna narava socializma na Slovenskem (Lukšič, 1994: 197).

V vsej svoji jasnosti pa se korporativizem v praksi pokaže v Ustavi SFRJ iz leta 1974, teoretično opravičevanje pa doživi s Kardeljevimi Smermi razvoja, iz leta 1977. Tako pri Kardelju, kot tudi v korporativizmu je temeljni subjekt politike skupine interesov. Med temi interesnimi skupinami ne poteka tekmovanje za oblast, temveč se med seboj dogovarjajo, sporazumevajo in usklajujejo svoje interese (Lukšič, 1994: 198). Kardelj (v Lukšič, 1994: 198) s tem zavrne glavno načelo liberalne demokracije – splošne in enake volitve, kot načelo legitimiranja predstavnške oblasti. Liberalna demokracija gradi na individualnemu državljanu, on pa se namesto tega zavzema za to, da naj bi se upoštevali »interesi delovnega človeka oziroma resničnega državljana kot nosilca konkretnega kompleksa osebnih in družbenih interesov«. Ravno zato se v samoupravljanju skupščine formirajo na podlagi splošnih samoupravnih interesov. Na mesta odločanja morajo namreč priti, kot jih imenuje Kardelj, »avtentični interesi« (Kardelj v Lukšič, 1994: 198). »Namesto na splošnem predstavnštvu liberalno-demokratskega tipa po načelu en človek - en glas, gradi sistem na funkcionalnem predstavnštvu interesov, ki tvori tudi jedro korporativizma« (Lukšič, 1994: 198). Jugoslovanska Ustava iz leta 1974 je torej vzpostavila sistem korporativizma, kot ga je teoretsko utemeljil Kardelj. Institucionalna ureditev, ki je izhajala iz omenjene Ustave je uveljavila trizborna skupščino (Zbor združenega dela, Zbor krajevnih skupnosti oz. Zbor občin in Družbenopolitični zbor) na občinski in republiški ravni, in dvozborna na zvezni ravni, vse pa so bile sestavljene po načelu funkcionalnega, posrednega (delegatskega) predstavnštva. Skupščina pa se je lahko v posameznih primerih povečala še za en zbor, ki ga je predstavljala skupščina samoupravne interesne skupnosti s tistega področja, ki je bilo na dnevnem redu skupščine (npr. kulturna skupnost). Sistem je bil torej zastavljen tako, da je dajal prednost vsebini in funkcionalnim interesom (Lukšič, 1994: 201).

»Korporativni sistem pluralizma samoupravnih interesov je premogel znatne demokratske deficite. Zato se je lahko legitimiral samo z vsebino« (Lukšič, 1994: 200). Vseeno pa je bil po Lukšičevem mnenju prav korporativizem, zaradi svoje stabilne narave, najbolj primeren za graditev porevolucionarne socialistične skupnosti (Lukšič, 1994: 200-201). Toda podrobnejši vpogled v Kardeljevo korporativistično koncepcijo hitro privede do problema njegove socialistične umestitve. Tako je pogoj za socialistično naravo korporativizma posebna vloga Zveze komunistov, ki mora v njem igrati vodilno silo. Kardelj sam pravi, da mora biti samoupravljanje zastavljeno tako »da bi bile

ključne pozicije oblasti v rokah tistih subjektivnih sil, ki stoje na strani socializma in socialističnega samoupravljanja» (Kardelj v Lukšič, 1994: 199).

V načrtanem sistemu so bile volitve s stališča individualnega volivca posredne, s stališča nižjih skupnosti pa neposredne, saj so skupnosti nižje ravni volile delegate neposredno v skupnost višje ravni (Lukšič, 1994: 202). V uporabi je bil t.i. delegatski sistem, kjer naj bi se posamezne seje udeležil tisti član delegacije, ki je bil najbolj kompetenten za predlagani dnevni red (Lukšič, 1994: 202).

Bistven del korporativizma se je odvijal v SZDL, kjer so imela svoje mesto vsa interesna združenja, strokovna društva in razne organizacije (prek posebne komisije pri SZDL so bile v politični sistem vključene tudi verske skupnosti). »SZDL je predstavljala tudi institucionalni okvir za rojevanje politično-stanovskih zvez, ki so se kasneje prelevile v stranke. Takšen proces je institucionalno omogočila ravno korporativno-pluralistična narava SZDL« (Lukšič, 1994: 202-203).

Kardeljevo razmišljanje ob koncu šestdesetih in v začetku sedemdesetih let sovpada z razpravami o neokorporativizmu v ZDA in v Evropi. Spremembe Jugoslovanske Ustave iz leta 1974 lahko torej razumemo tudi širše kot zgolj razmišljanje enega človeka. Poleg tega pa je bistveno, da je Kardelju s svojimi pobudami uspelo spojiti politično kulturo Slovencev in njihovo korporativistično tradicijo s socializmom (Lukšič, 1994: 200).

⇒ SAMOSTOJNA SLOVENIJA

Znotraj omenjenega SZDL so se na korporativni osnovi najprej ustanovljale prve (predpolitične) zveze. Lukšič (1994: 203) pravi, da je vsaka družbena skupina, v skladu s korporativističnim sistemom poskrbela za svoj interes, ki ga v obstoječem sistemu (pred demokratizacijo) ni uspela spraviti na raven splošnega interesa. V nadaljevanju političnih reform pa so se te novo nastale družbeno-politične organizacije preimenoval v stranke, »in tako vsaj na ravni forme razširile svojo stanovsko perspektivo na širši krog volivcev« (Lukšič, 1994: 204).

Ko iščemo elemente korporativizma v političnem sistemu Republike Slovenije, ni težko ugotoviti, da so politične grupacije, ki so demokratizacijo dejansko izpeljale nastale znotraj korporativnega sistema, kar je v marsičem posebnost Slovenije, v primerjavi s primerljivimi državami, ki so se odločile za pot demokratične tranzicije. Poleg političnih strank, ki so nastale na korporativni osnovi, pa znotraj političnega sistema RS najdemo še precej elementov korporativizma. Najbolj izstopa Državni svet, pomembno je delovanje sindikatov, ki v korporativizmu zasedajo eno najpomembnejših mest, vabljen za proučevanje pa je tudi zbornični sistem, ki se je pri nas oblikoval skozi ustanovitve velikega števila korporativističnih zbornic. Bistvene za mojo diplomsko nalogo pa so razmere socialnega partnerstva pri nas, še posebej tiste, ki se ureja znotraj ekonomsko-socialnega sveta.

Na tem mestu se bom malce podrobneje ustavil le pri Državnem svetu ter pri t.i. »zborničnem sistemu«. Socialno partnerstvo, ekonomsko-socialni svet in glavna predstavnika v njem (sindikate in delodajalska združenja) bom analiziral v drugem delu diplomske naloge.

⇒ DRŽAVNI SVET

Državni svet Republike Slovenije je bil ustanovljen z Ustavo Republike Slovenije, ki je bila sprejeta 23.12. 1991 (objavljena v Uradnem listu RS, št. 33-1409/1991-I, 28. 12. 1991).

V smislu predstavljanja funkcionalnih interesov je bil tako zamišljen drugi dom prvič predstavljen v okviru t.i. pisateljske ustave, vendar pa takrat ta ideja v politični javnosti ni dobila širše podpore (Lukšič, 2003: 135). Eden izmed gorečih nasprotnikov tovrstne dvodomne ureditve je bil prof. Drago Zajc, ki je nasprotoval državnemu svetu kot predstavniku funkcionalnih interesov, saj je bil mnenja, da naj bi bilo takšno predstavništvo v nasprotju z liberalnim duhom nove ustave, poleg tega, pa naj bi bili interesi v državnem svetu »organsko nasprotni« in tako popolnoma neuskladjivi, kar bi znotraj DS povzročalo blokade (Zajc, 1990: 1488-1489).

Delovna skupina, ki je po naročilu takrat ustanovljenega zbora za ustavo pripravila delovni osnutek nove slovenske Ustave, pa se je vseeno oprla na omenjeno pisateljsko ustavo in predlagala državni svet kot korporativno sestavljeno svetovalno telo (Lukšič, 2003: 136). »Leve« politične stranke so ob iskanju konsenza za novo slovensko ustavo podpirale idejo dvodomnosti, takratni DEMOS pa se je bolj zavzemal za enodomni parlament. Konsenz se je, po prepričevanju dr. Franceta Bučarja, izoblikoval šele v začetku decembra 1991, ko je bila vpeljana kompromisna ideja državnega sveta kot svetovalnega organa, ki poleg prvotno zamišljenih korporativnih interesov, upošteva še zahteve po močnem predstavništvu lokalnih interesov.

Lukšič (2003: 137) je mnenja, da so na uvedbo državnega sveta v politični sistem RS odločilno vplivali sledeči dejavniki:

- zgledovanje po bavarskem sistemu,
- tradicija tridomne republiške skupščine v socializmu,
- tradicija v zastopanju funkcionalnih interesov.

Sestavo DS določa 96. člen ustave RS, ki opredeljuje državni svet kot zastopstvo nosilcev socialnih, gospodarskih, poklicnih in lokalnih interesov. Sestavlja ga 40 članov, od tega so štirje predstavniki delodajalcev, štirje predstavniki delojemalcev, dva predstavniki kmetov in po en predstavnik obrtnikov, samostojnih poklicev, zdravstva, raziskovalne dejavnosti, kulture in športa, univerz in višjih šol, socialnega varstva, vzgoje in izobraževanja, ter dvaindvajset predstavnikov lokalnih interesov.

Državni svet je torej sestavljen iz dveh temeljnih delov – predstavnikov funkcionalnih (delovnih in socialnih) interesov, ter predstavnikov teritorialnih (lokalnih) interesov.

V skladu z Ustavo Republike Slovenije ima državni svet sledeče pristojnosti:

1. predlagati DZ sprejem zakonov,
2. dati DZ mnenje o vseh zadevah iz njegove pristojnosti,
3. zahtevati, da DZ pred razglasitvijo zakona ponovno odloča o njem,
4. zahtevati razpis zakonodajnega referendumu,
5. zahtevati parlamentarno preiskavo o zadevah javnega pomena,
6. na zahtevo DZ izreči mnenje o posamezni zadevi.

V praksi se je pokazalo, da je najbolj vplivna pristojnost državnega sveta njegov odločilni veto.

Člani državnega sveta se volijo posredno, za dobo petih let, in ker so predstavniki določenih interesov, se volijo na podlagi posebne volilne pravice, ki jo imajo le nosilci teh interesov. Grad (2000: 254), meni da so posredne volitve primernejše, saj naj bi omogočale tesnejšo povezanost med člani interesnih skupin in njihovimi predstavniki. Volilno pravico pri volitvah v državni svet imajo le člani interesnih skupin, z mestom v državnem svetu. Način izvolitve svetnikov je prepuščen samim interesnim skupinam oz. lokalnim skupnostim. Pri volitvah se uporablja volilni sistem relativne večine (Grad, 2000: 257). Prav zaradi tega, Lukšič (2001: 35), meni, da imajo organizacije s številnejšim članstvom že vnaprej zagotovljeno prevlado (npr. GZS med delodajalci ZSSS pri delojemalcih in Univerza v Ljubljani pri predstavniku univerz in višjih šol).

Lukšič ocenjuje dosedanje delo državnega sveta precej kritično. Po njegovem mnenju (Lukšič, 2003: 141-143) je DS predvsem prostor za politiko, ki ni zaprta v doktrino liberalizma. Le-ta pa je svoje dosedanje delo najbolj osredotočil okoli zakonodaje. Lukšič pravi, da bi moral državni svet delovati bolj v skladu s svojim poslanstvom oz. bolj v sklopu doktrine korporativizma, saj je DS po njegovem mnenju tipičen korporativni organ, sestavljen iz nosilcev različnih interesov, ki v sfero države vnaša organizirano civilno družbo, s tem pa političnemu sistemu zagotavlja vsebinsko legitimnost, ki jo državni zbor, ki temelji na liberalni doktrini ne more. Poleg tega, vidi Lukšič v državnem svetu pomembno stabilizacijsko ter nadzorno vlogo (Lukšič, 1994: 207).

⇒ OBLIKOVANJE ZBORNIČNEGA SISTEMA

Lukšič (1994: 208) pravi, da se na institucionalni ravni korporativizem v Sloveniji krepi, zlasti zaradi razmaha zborničnega sistema. Tako pri nas uspešno deluje že kar nekaj zbornic, npr. obrtna zbornica, gospodarska zbornica, odvetniška zbornica, zdravniška zbornica, zbornica za zdravstveno nego, kmetijska zbornica in številne druge.

V preteklih letih je, predvsem kar se tiče Gospodarske zbornice, divjala pravniška bitka o vprašanju obveznega članstva v zbornicah, vse dokler ni Ustavno sodišče RS presodilo, da je članstvo v Gospodarski zbornici obvezno. Lukšič se postavi na stališče, da je Ustavno sodišče s tem »ustavni določbi o svobodi združevanja, ki izhaja iz liberalističnega izročila, zoperstavilo korporativno normo« (Lukšič, 1994: 208). (Podrobneje se z obveznim članstvom v GZS ukvarjam v nadaljevanju diplome.)

Po mnenju Stanojevića (1996: 304) obstaja v Sloveniji (vsaj na prvi pogled) idealna kombinacija strukturnih pogojev neokorporativizma v luči gospodarskih razmer, saj je Slovenija majhna država, ki je podedovala visoko centralizirano in koncentrirano industrijo, ob tem pa je zaradi svoje majhnosti tudi obsojena na nadpovprečno vključevanje v mednarodno menjavo. Isti avtor meni tudi (1994a: 77), da je sodeč po sistemu formalno centraliziranih kolektivnih pogajanj, institucionaliziranemu sistemu tripartitnega sporazumevanja in tudi vpeljave soodločanja na ravni podjetij, neokorporativizem zaželen oblika integriranja velikih civilno-druženih interesov na Slovenskem. Ključni akterji družbenih sprememb očitno ocenjujejo, da neokorporativistične regulacije slovenski družbi zagotavljajo zadostno stopnjo socialne, politične in gospodarske stabilnosti. Slovenija je šele s politično pluralizacijo dosegla temeljno predpostavko neokorporativizma, saj je le-ta omogočila njegov nastanek. Toda prav tako pomembno je, da je v Sloveniji ta ista pluralizacija dezorganizirala prej obstoječo samoupravno različico korporativizma (Stanojević, 1996: 303).

4.5 ELEMENTI S POMOČJO KATERIH LAHKO PREPOZNAME KORPORATIVIZEM

Katzenstein (v Adam, 1994: 21) pravi, da so za demokratični korporativizem značilni trije glavni elementi, na katere moramo biti pozorni tudi, če želimo z relativno gotovostjo trditi, da so v Sloveniji prisotni elementi korporativističnih aranžmajev. Ti elementi so:

1. ideologija socialnega partnerstva,
2. obstoj relativno centraliziranih in koncentriranih interesnih skupin,
3. prostovoljna in neformalna koordinacija konfliktnih ciljev preko političnega pogajanja, ki se odvija med interesnimi skupinami, državno birokracijo in političnimi strankami.

Tudi Lukšič (1994: 215-216) skuša korporativizem institucionalno prepoznati v najrazličnejših oblikah:

- v ustavni in izven (proti) ustavni obliki,
- v zakoniti ali v nezakoniti obliki,
- v obliki posebnega državnega zbora, ki je utemeljen na interesnem predstavištvu,

- v obliki posebnih vladnih ali parlamentarnih svetovalnih teles, v katerih so zastopani predstavniki velikih interesnih skupin in strokovnjakov,
- v obliki posebnih družbenih in ekonomskih svetov ali korporacij,
- v obliki ad-hoc ali stalnejših pogajalskih organov za sklepanja družbenih dogovorov ali pogodb med delodajalci in delavci (ter vlado),
- v obliki procesa in organov planiranja, ki vključujejo zastopnike velikih družbenih interesov, v obliki posebnih političnih skupnosti, ki izvajajo politike na posameznih področjih,
- celo v obliki velike koalicije, kjer so stranke predstavnice velikih družbenih skupin ali stebrov.

Koncept neokorporativizma povzema specifično evropski, z liberalno demokracijo združljiv sistem vpenjanja organiziranih interesov dela in kapitala v procese oblikovanja in izvajanja nacionalnih gospodarskih in socialnih politik (Stanojević, 1996: 5). Temeljni pogoj neokorporativizma je jasna izdiferenciranost civilne družbe, države, ekonomije in politike. »Če v tem kontekstu delujejo korporativne, tj. visoko centralizirane in koncentrirane interesne organizacije dela in kapitala, ki so zasidrane v strukturo civilne družbe, ob enem pa vpete v strukturo vladnega odločanja, potem govorimo o neokorporativizmu« (Stanojević, 1994a: 78). Ključna institucija neokorporativnega aranžmaja je tripartitno telo, običajno t.i. ekonomsko-socialni svet. To telo zagotavlja sistematično soočanja dveh velikih ekonomskih interesov, z logiko splošnega interesa, in je institucionalno omejen prostor križanja treh omenjenih diskurzov, kar skozi pogajanja omogoča harmonizacijo regulativnih politik (Stanojević, 1996: 296).

Kot lahko sklenem na podlagi vsega do sedaj napisanega, je moč reči, da je korporativizem močno prisoten v skoraj vseh porah slovenske pravne, politične in socialne ureditve. V nadaljevanju se bom osredotočil zgolj na socialno partnerstvo. Že sedaj lahko z gotovostjo trdim, da je le-to v Sloveniji zastavljeno tako, da *naj bi se* urejalo na korporativen način. V nadaljevanju pa bom socialno partnerstvo podrobneje opredelil, predvsem pa bom preveril, kako se pri nas industrijska razmerja *dejansko* urejajo.

5. SOCIALNO PARTNERSTVO

S petim poglavjem bom prešel na analizo tretjega vsebinskega sklopa diplomske naloge – socialnega partnerstva. Najprej bom skušal podrobneje opredeliti koncept socialnega partnerstva, nato bom preučil način urejanja socialnih razmerij v Sloveniji, v naslednjem poglavju pa bom predstavil še predstavnike obeh socialnih partnerjev pri nas, ter vlado kot političnega predstavnika v tripartitnem socialnem dialogu.

5.1 DEFINIRANJE SOCIALNEGA PARTNERSTVA

Tradicionalna shema odnosov med socialnimi partnerji se je začela v razvitih državah bistveno spreminjati v drugi polovici 19. stoletja, ko so se delavci učinkovito organizirali v sindikate. Sindikati so se upirali kapitalistom in pri tem uporabljali bistveno orožje, ki ga delavci imajo, to je delovna sila. S stavkami so odtegovali delovno silo kapitalu, in mu tako povzročali škodo. V ta proces uravnavanja odnosov med delom in kapitalom pa je posegla tudi država, ki je skušala uresničevati neko vrsto socialne pravičnosti. Kolektivna pogajanja so v razvitih kapitalističnih družbah že dolgo oblika za reševanje tega konflikta. Njihova temeljna logika je, da se delodajalci in delojemalci sami dogovorijo o tem, koliko bo katera stran udeležena v rezultatu, ki ga skupno proizvedeta delo in kapital (po Kavčič, 1996: 75). Uspešnost podjetja je tista točka, ki se je pokazala kot ključna kategorija možnega skupnega interesa dela in kapitala, saj od večjega rezultata podjetja obe strani lahko dobita več. Kavčič pravi, da je odnos med delom in kapitalom dvojen. Na eni strani je konflikt (višja cena dela zmanjšuje dobiček in obratno), na drugi strani pa obstaja tudi skupen interes dela in kapitala, to je večja uspešnost podjetja. Ta odnos je tudi dejanska podlaga sodelovanja med njima, temelji pa na tem, da je ob večjem rezultatu, ki ga doseže skupno delovanje dela in kapitala, mogoče v večji meri zadovoljevati tako interes delodajalcev (večji dobiček) kot interes delojemalcev (boljše plače). Kavčič (1996: 75) sklene, da je »skupen interes med delom in kapitalom mogoče graditi le na podlagi takšnih pravil igre, da na povečanem rezultatu podjetja pravično participirata oba. Pravično v tem primeru pomeni v vnaprej dogovorjenem razmerju«. V urejanje odnosa med delom in kapitalom se je kot posrednik vključila država, saj ima moderna država interes za splošno blaginjo vseh državljanov.

V Franciji se je že v letu 1925 pojavila zamisel o širšem socialnem partnerstvu, v katerem naj kot politični predstavnik sodeluje tudi država. Po drugi svetovni vojni pa se je ideja tripartizma močno razmahnila (kolektivna pogajanja med združenji delojemalcev in delodajalcev pomenijo ožjo, bilateralno obliko socialnega dialoga in so se razvila pred tripartitno obliko socialnega partnerstva). Tristrano socialno partnerstvo je postalo v vrsti držav nujna sestavina in odraz demokracije, tržnega gospodarstva in moderne družbe blagostanja. Udeleženci socialnega partnerstva, ki po naravi stvari izhajajo iz nasprotnih strani, so prišli do spoznanja o medsebojni soodvisnosti pri doseganju

gospodarske rasti, zaposlenosti in splošnega blagostanja družbe kot njihovih skupnih ciljev. Ti odnosi morajo temeljiti na medsebojnem zaupanju, volji, ter sposobnosti za kompromise (Bohinc, 2000a: 22). Do začetka devetdesetih let dvajsetega stoletja, se je socialno partnerstvo razvijalo predvsem v razvitih državah Zahodne Evrope, po tem času, pa so se njegove ideje preselile in (uspešno) naselile tudi v države Srednje in Vzhodne Evrope (Miklič, 1995: 829).

Prvotna oblika socialnega partnerstva so bila kolektivna pogajanja na ravni posameznega podjetja ali celo na ravni posameznih poklicev, toda v tem primeru omejena na relativno majhna področja. Prve kolektivne pogodbe, izvirajo iz druge polovice 19. stoletja in so se najprej začele sklepati v Avstriji, Švici in Nemčiji. Tudi v Sloveniji so se industrijski odnosi začeli razvijati relativno zgodaj po začetku procesa industrializacije. To se kaže predvsem v razvoju sindikalnega gibanja, ki ima v nasprotju s sindikalizmom v ostalih državah nekdanje Jugoslavije, precej pestro zgodovino.

Bohinc (2000a: 23), socialni dialog definira kot »razgovor med predstavniki različnih socialnih skupin, od katerih je ena tudi država, vendar na prirejeni, enakopravni ravni, ki lahko privede do obvezujočih družbenih pogodb, kjer se država ne pojavlja v vlogi pooblaščenega regulatorja, ampak kot enakopraven partner neoblastvenim družbenim skupinam«. Iz te definicije Bohinc (2000a: 24) nadalje izpelje in definira še socialno partnerstvo. Zanj pravi, da nastaja skozi socialni dialog, ter da »postopno nadomešča vlogo države kot nosilca monopola oblasti in jo spreminja v vlogo partnerja, s čimer se razmerja nadrejenost spreminjajo v razmera prirejenosti« (Bohinc, 2000a: 24). Socialno partnerstvo je lahko stalno ali občasno oz. vseobsežno ali področno. Na nižjih stopnjah razvoja, meni Bohinc (ibidem) je socialno partnerstvo praviloma občasno in področno. Institucije socialnega partnerstva se izgrajujejo na narodnogospodarski ravni (npr. ekonomsko-socialni svet) ali pa na ravni podjetja (npr. sodelovanje delavcev pri upravljanju).

Bistvo socialnega partnerstva je socialni dialog, usklajevanje interesov posameznih partnerjev in definiranje skupnih interesov na vseh področjih, ki so pomembna za posamezne socialne partnerje, še zlasti tiste na ekonomskem, socialnem in razvojnem področju (Miklič, 1995: 830). Socialni dialog je naravni element sistema družbenih odnosov v demokratičnih družbah z razvitim tržnim gospodarstvom. Kot tak predstavlja pomembno dobrino za vsako sodobno družbo, saj je z razvojnega vidika v Evropi rezultat postopnega prehoda konfliktnih odnosov med naprotujočimi si interesi, v proces sodelovanja in skupnega uveljavljanja temeljnih skupnih interesov. Socialni dialog kot organizirana izmenjava stališč med socialnimi partnerji privede do obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in družbenega razvoja države (Bohinc, 2000: 59).

Podobno Kavčič (1996: 75) socialno partnerstvo definira kot pojem, ki »se nanaša na urejanje odnosov med delojemalci in delodajalci ob udeležbi tretjega dejavnika, to je države«. Odnos med delojemalci in delodajalci Kavčič (1996: 75) vidi kot eno ključnih vprašanj sodobnega sveta.

Socialno partnerstvo je najbolj demokratičen način usklajevanja interesov delavcev in delodajalcev. Usklajevanje interesov sindikatov z interesi delodajalcev in države je ena temeljnih nalog, je vsebina partnerstva in način njegovega uresničevanja. Zato je nujno na vseh ravneh družbene organiziranosti uveljaviti socialni dialog in socialno partnerstvo kot način urejanja socialno-ekonomskega položaja in pravic delavcev (Dekleva in drugi, 2000: 29). Socialno partnerstvo pomeni tudi »stalen proces dogovarjanja, usklajevanja in sprejemanja stališč med različnimi interesnimi skupinami pri premagovanju socialno-ekonomskih problemov« (Potočnik, 1995: 810).

Tudi Stanojević (2001: 8) ekonomsko-socialni dialog definira kot »organizirano izmenjavo stališč med socialnimi partnerji, s pomočjo katere prihaja do obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja države«. V tem dialogu se država ne sme pojavljati v vlogi regulatorja, temveč kot enakopravni partner ostalim neoblastvenim družbenim skupinam. Vodovnik (1998: 1182) pa socialni dialog definira kot dvostransko (bipartizem) ali tristransko (tripartizem) komunikacijo med zaposlenimi, delodajalci in državo oziroma med predstavniki teh kategorij.

Ponovno poudarjam, da pojma socialno partnerstvo in socialni dialog skozi celotno diplomsko nalogo enačim oz. se držim teze, da se razmere socialnega partnerstva (socialno partnerstvo) urejajo s pomočjo dialoga socialnih partnerjev (socialni dialog). V termin socialno partnerstvo pa prištevam vsakršno socialno dogovarjanje med socialnimi partnerji in menim, da gre v bistvu le za stvar nivoja. Tako menim, da v socialno partnerstvo spadajo tako kolektivna pogajanja na vseh ravneh, kot tudi pogajanja v Ekonomsko-socialnem svetu, ter celo sodelovanje delavcev pri upravljanju podjetij in razmerja, ki se ustvarjajo znotraj Državnega sveta.

O socialnem partnerstvu največkrat govorimo na državni ravni. Pri tem pa se marsikdaj očitno ne zavedamo, da se razmerja socialnega partnerstva lahko vzpostavljajo na zelo različnih ravneh – od državne pa tja do podjetniške ali celo do ravni obrata. Najpomembnejši pa sta raven države in raven posameznega področja ali dejavnosti (Miklič, 1995: 830). Največkrat se socialno partnerstvo na ravni države kaže v posebnem organu, ki je v posameznih državah različno imenovan, zanj pa se je, kot že rečeno, uveljavil pojem ekonomsko-socialni svet.

Ravni urejanja socialno-ekonomskih vprašanj po Potočniku (1995: 817):

- raven države, kjer se rešujejo vsa najpomembnejša vprašanja (socialni sporazum (v ESS), splošna kolektivna pogodba, dogovor o politiki plač),

- raven dejavnosti in panoge (kolektivne pogodbe),
- raven posameznega gospodarskega subjekta (podjetniške kolektivne pogodbe).

Eden od pogojev za delovanje socialne države je socialno partnerstvo, kot označujemo razmerje med socialnimi partnerji – delodajalci, ki zastopajo kapital in sindikati, ki zastopajo delo, ter vlado, političnega predstavnika v tripartizmu, ki zastopa državo (Miklič, 1995: 828). Gre za obliko ekonomske in socialne demokracije, ki je v razvitih evropskih državah postala neločljivi del demokratičnih odnosov in posledično tudi politične demokracije. Seveda so subjekt socialnega partnerstva lahko tudi druge organizacije, vendar pa so glavni nosilci socialnega partnerstva vedno delodajalske organizacije, sindikati in vlada (Miklič, 1995: 829). Zaradi različnih zgodovinskih, ekonomskih, socioloških in političnih razlogov so se oblikovale naravne interesne skupine, katere predstavljajo in varujejo interese svojih članov. Na strani delojemalcev so to sindikati, na strani delodajalcev so to združenja delodajalcev in zbornice, državo pa navadno predstavlja vlada. V Nekaterih državah je vključena tudi četrta stran – neodvisni strokovnjaki (Potočnik, 1995: 811). Čeprav ima vsak partner drugačne interese, povezane z njegovo vlogo, je skupni cilj vseh socialni mir, kot uravnoteženje vseh delnih različnih interesov posameznih partnerjev (Potočnik, 1995: 818). V procesih socialnega partnerstva lahko torej sodelujejo tudi druge organizacije in združenja, ki zastopajo določene socialne, stanovske, ekonomske, strokovne in druge interese. Vrata za socialni dialog in za usklajevanje interesov ne smejo biti zaprta nobeni demokratični (nevladni) interesni organizaciji, ker bi bili s tem lahko okrnjeni specifični interesi, ki jih taka interesna organizacija zastopa (Miklič, 1995: 831).

Predmet socialnega dialoga so praviloma pravice, obveznosti in odgovornosti delodajalcev in delavcev, plače in plačna politika, zaposlovanje, vse vrste socialnih zavarovanj, socialna varnost, varnost zaposlenih in podobno (Miklič v Vodovnik, 1998a: 24). Kot je navedeno v slovenskem socialnem sporazumu za leto 1995 (Socialni sporazum za leto 1995, 1995), so temeljna področja, ki naj bi se urejala s pomočjo socialnega dialoga predvsem:

- politika plač,
- socialna politika,
- politika zaposlovanja,
- ekonomska in denarna politika,
- industrijska politika,
- politika vključevanja v EU.

V zadnjih letih tudi Mednarodna organizacija dela posveča razvoju socialnega partnerstva veliko pozornosti. To ni naključje, saj je edina mednarodna organizacija, v katerih organi so sestavljeni

tripartitno – iz predstavnikov vlad, delodajalskih organizacij in sindikatov držav članic. Glavna organizacijska načela ILO so predvsem: načelo univerzalnosti, načelo tripartitnosti, načelo politične nevtralnosti ter načelo stalnosti. ILO usmerja svojo dejavnost na različna področja, zlasti pa na normativno dejavnost, na področje tehničnega sodelovanja in na delovanje na področju informiranja, publikacij in znanstvenega raziskovanja.

»Socialni dialog, katerega predmet je opredelitev dimenzij socialne države, je po svoji naravi vezan na značilnosti konkretne države, ki jo opredeljujemo kot socialna država in je po svoji naravi nujno korporativistična« (Vodovnik, 1998a, 23). Parlamentarna demokracija moderne države in liberalna doktrina, na kateri sloni, se v procesu družbenega odločanja dopolnjuje s socialnim partnerstvom različnih skupin civilne družbe, le-to pa lahko umeščamo v sfero korporativističnih vzorcev urejanja družbenih razmerij. Socialno partnerstvo v gospodarstvu že dolgo ni več konfliktno reševanje industrijskih razmerij, ampak ustvarjalno sodelovanje v širšem ekonomsko-socialnem dialogu (Ekonomsko-socialni svet 1994-2004, neobjavljeno gradivo).

5.2 SOCIALNO PARTNERSTVO V SLOVENIJI

Obveznosti do socialnega partnerstva v Republiki Sloveniji izvirajo že iz nekaterih Ustavnih določil, kot na primer določila, ki Slovenijo označuje kot socialno državo (2. člen), določila, ki nalagajo državi dolžnost, da ustvarja možnosti za zaposlovanje in delo državljanov ter, da zagotavlja varstvo teh dobrin (66. člen), določila, ki glede načina pridobivanja lastnine in njenega uživanja zahtevajo, da se pri tem upošteva tudi socialna funkcija lastnine (67. člen), in določila, ki zahtevajo, da se gospodarska pobuda ne sme izvajati v nasprotju z javno koristjo (74. člen). Osrednje ustavne norme, ki so neposredni temelj razvijanja socialnega dialoga, pa so norme o sodelovanju zaposlenih pri odločanju (75. člen) in norme o sindikalni svobodi (76. člen) ter določila o pravici zaposlenih do stavke (77. člen) (Vodovnik, 1999: 58 in Ustava Republike Slovenije, Ur. l. RS št. 33/91, 42/97). Če se omejim zgolj na delojemalce, potem Ustava RS že pri njih ustvarja pogoje za socialni dialog, saj jim kot enim izmed subjektov ekonomskih in socialnih razmerij zagotavlja ustrezen ustavni položaj. Zaposlenim je kot temeljna kolektivna pravica priznana pravica do prostega ustanavljanja in organiziranja svobodno delujočih sindikatov, ter pravica do tega, da se vanje prosto vključujejo.

Z redefinicijo gospodarske politike v začetku devetdesetih let, so se pričeli tudi pri nas ustvarjati pogoji za razvoj socialnega partnerstva zahodnega tipa. Vse pogostejše se je pojavljala ideja, da bi se nova družbena razmerja urejala s pomočjo socialnega dialoga med novo nastalimi subjekti oz. bodočimi socialnimi partnerji. Največja težava pa je bila, da partnerji še niso imeli zgrajene potrebne identitete, na kateri bi lahko gradili konstruktiven dialog (Lukšič, 1994a: 16). Glavna značilnost prvega obdobja socialnega dialoga v Sloveniji po osamosvojitvi je bila velika različnost interesov vseh

sodelujočih – vlade, zbornic in sindikatov. Predlogi in zahteve vseh treh v socialnem dialogu sodelujočih strani so bili enostavno preveč različni (Miklič v Vodovnik, 1995: 25). V času družbene lastnine in socialističnega samoupravljanja bi seveda zelo težko govorili o kakršnem koli socialnem partnerstvu, obstajajo pa tudi mnenja, da bi lahko tudi ta sistem definirali kot neko obliko ekonomske in socialne demokracije (Miklič: 1995, 830).

Socialni dialog tudi v Sloveniji poteka na več ravneh in v več oblikah – na nacionalni ravni v tripartitni in bipartitni obliki, na ravni dejavnosti in na podjetniški ravni (Socialna politika in EU, 1999: 6). Tudi pri nas je država kot politični partner vključena v socialni dialog, hkrati pa pripravlja posodobitev pravne ureditve individualnih in kolektivnih delovnih razmerij (Dekleva in ostali, 2000: 3). Najvišja raven socialnega dialoga pa je sicer formalno uveljavljena v Državnem svetu RS. Dvostranski dialog na ravni države teče že od leta 1990, ko so delojemalci in delodajalci sklenili prvo kolektivno pogodbo. Pri sklepanju teh pogodb so socialni partnerji avtonomni (Socialna politika in EU, 1999: 6). V praksi si socialno partnerstvo predstavljamo predvsem prek obeh njegovih pojavnih oblik (glede na raven) – v obliki ekonomsko-socialnega sveta (oz. socialnega sporazuma, sklenjenega v njem), ali pa v obliki kolektivnih pogajanj.

Tudi tripartitno socialno partnerstvo se je začelo razvijati v letu 1990. Takrat je skupina ekonomskih strokovnjakov dala pobudo za sklenitev socialnega sporazuma, s katerim naj bi se opredelile glavne politike na evropsko-socialnem področju, kar naj bi zagotovilo uravnotežen prenos bremen na prehodu v ekonomsko-socialno državo (Miklič v Vodovnik, 1998a: 25). Pogajanja so, z daljšimi ali krajšimi prekinitvami, tekla več let in so rezultirala v sklenjenem dogovoru o politiki plač za leto 1994. Ta dogovor je bil sicer zamišljen kot separat socialnega sporazuma, ki pa potem ni bil sklenjen (Miklič v Vodovnik, 1995: 25). Institucionalna zasnova socialnega partnerstva pa se je z začela graditi, ko je bil v okviru Ministrstva za delo ustanovljen Svet za zaposlovanje, v katerem so bili zastopani predstavniki ministrstva, zbornice in sindikatov (Lukšič: 1994a: 17). Kot začetke socialnega dialoga pri nas lahko opredelimo sklepanje splošnih panožnih in podjetniških kolektivnih pogodb, ter začetek pogajanj za sklenitev socialnega sporazuma (Miklič v Vodovnik, 1998a: 24).

H krepitvi socialnega dialoga je nedvomno pomembno prispevala ustanovitev Ekonomsko-socialnega sveta, ki vse od ustanovitve deluje kot najvišji organ socialnega partnerstva v Sloveniji (Ekonomsko-socialni svet 1994-2004, neobjavljeno gradivo).

Socialni dialog ima vedno večjo vlogo v razvoju socialne politike. Slovenija ima po mnenju nekaterih relativno dolgo tradicijo socialnega dialoga, ki se je konec osemdesetih let z novo zakonsko podlago v zvezi s pogajanjem za sklenitev kolektivnih pogodb začel razvijati v smer modernega evropskega

socialnega partnerstva. Torej je socialno partnerstvo zahodnega tipa, kjer so vloge med nosilci organiziranih interesov natančno definirane, za Slovenijo nekaj povsem novega.

Ker klasično socialno partnerstvo v Sloveniji obstaja šele od osamosvojitve, se na več točkah ne moremo primerjati z razvitimi evropskimi državami (Potočnik, 1996: 1010):

- prava tradicija socialnega partnerstva še ni razvita,
- stopnja kulture dialoga je nizka,
- sporna je reprezentativnost partnerjev,
- pravo še nima ustrezne veljave pri pripravi in sprejemanju dokumentov oz. stališč,
- delodajalci in delojemalci so formalno izključeni iz zakonodajnih postopkov.

Ali kot pravi Potočnik (1996: 3) bo »pot iz začetnega sodelovanja v pravo socialno partnerstvo očitno še dolga«.

Kot je razvidno iz skoraj vsakodnevnega poročanja medijev, so plače, tako kot v večini drugih držav, tudi v Sloveniji (še vedno) najpomembnejši predmet dogovarjanja med socialnimi partnerji. Preostala vsebina pogajanj pa so tudi vprašanja skrajševanja delovnega časa, enakih možnosti zaposlovanja za moške in ženske, varnosti zaposlitve, usposabljanja zaposlenih za nove izzive svetovnega trga, ipd. Pravne podlage urejanja plač v Sloveniji so kolektivne pogodbe in zakoni. Kljub temu pa se je v zadnjih letih utrdil tudi način dogovarjanja med socialnimi partnerji na nacionalni ravni.

Ureditev socialnega partnerstva v javnem in zasebnem sektorju se precej razlikuje. Bistvena je različna vloga Vlade, zlasti v dejavnostih javnega sektorja. Enkrat deluje kot delodajalec in neposredno odloča o plačni politiki s sklepanjem kolektivnih pogodb, predlaganjem zakonov in sprejemom drugih aktov, ki urejajo plače, drugič pa deluje kot tretji enakopravni partner v socialnem dialogu. Posledično sledi, da bi bilo nemara smotno, ločeno od dogovarjanja o delovnih razmerjih v gospodarstvu, urediti ekonomsko-socialna vprašanja tudi v javnem sektorju, kjer vlada nastopa v dvojni vlogi – tudi kot delodajalec. Morda bi bilo še najbolje če bi se, tako kot so že večkrat predlagali sindikati, za javni sektor ustanovilo posebno bipartitno telo, ki bi ga sestavljali predstavniki vlade in lokalnih skupnosti kot predstavniki delodajalcev in reprezentativni sindikati za ta področja oz. dejavnosti. To bi bila morda naj ugodnejša rešitev predvsem zato, ker dosedanja praksa kaže, da zahtevata obravnava in usklajevanje interesov na tem področju posebno telo, ker so tudi problemi precej drugačni oziroma je vloga države neprimerno večja kot v zasebnem sektorju.

Poleg obeh klasičnih oblik socialnega partnerstva (bipartizem in tripartizem) je v Sloveniji razvit še dodaten inštitut socialnega partnerstva – sodelovanje delavcev pri upravljanju. S sprejemom Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju je bil, po nemškem modelu, uveden model delavske participacije, ki omogoča, da lahko delavci pravice v zvezi s sodelovanjem pri upravljanju uresničujejo

kot posamezniki, kolektivno - preko sveta delavcev, preko zbora delavcev, ali preko predstavnikov delavcev v organih družbe. Zakon iz leta 1993 predstavlja osnovni zakonodajni vir reguliranja delavskega sodelovanja pri upravljanju in soupravljanju na ravni podjetij, temelji pa na ustavni pravici, da lahko delavci sodelujejo v procesu odločanja v podjetjih in drugih organizacijah, pod pogoji, ki jih določa zakon.

Socialno partnerstvo v Sloveniji je sorazmerno mlado in še ni razvito do stopnje, kot jo poznajo v državah EU. Zato se še marsikje srečujemo s težavami, se učimo in iščemo optimalne rešitve, tudi s pomočjo mednarodne skupnosti. Velja pa ugotovitev, da je formalno-pravna podlaga za izvajanje načela socialnega partnerstva urejena in jo bo treba, glede na razvoj, le dograjevati (Dekleva in ostali, 2000: 64). Glavna značilnost Slovenskega socialnega dialoga v zadnjih nekaj letih pa je, da se je le-ta, ko je šlo za najbolj esencialna vprašanja, pogosto odvijal zgolj na formalni ravni. Prevečkrat je država prekinila usklajevanje z ugotovitvijo, da je trajalo predolgo in da je dolžna v skladu s svojo odgovornostjo za položaj v Sloveniji sprejeti ustrezne odločitve (Miklič v Vodovnik, 1998: 26).

Miklič (Vodovnik, 1998a: 26) vidi glavne ovire nadaljnjega razvoja socialnega dialoga na državni ravni v Sloveniji v:

- izjemno obsežni zakonodajni dejavnosti države na ekonomsko-socialnem področju,
- usklajevanju interesov socialnih partnerjev z nacionalnimi in nadnacionalnimi,
- prevladujoč vpliv strank nad interesi socialnih partnerjev,
- neustrezna organiziranost delodajalcev,
- razdrobljenost sindikatov.

Tudi po mnenju Potočnika (1996: 3) se uspešnost socialnega sporazumevanja izraža v stopnji socialnega miru. Enotno mnenje tujih strokovnjakov je, da Slovenija na področju socialnega sporazumevanja dosega zavirljive rezultate, kar postane še posebej pomembno ob dejstvu, da je Slovenija v zadnjih leti uspevala vzdrževati visoko stopnjo socialnega miru v težkih razmerah tranzicije oz. v zaostrenih razmerah preoblikovanja socialistične v sodobno kapitalistično družbo. Zadovoljstvo z doseženimi rezultati pa nas ne sme uspavati, saj nas tako na tripartitni kot na bipartitni ravni čakajo številne naloge in novi izzivi. Na sektorski in na podjetniški ravni je treba spodbujati avtonomen bipartitni socialni dialog in svobodna kolektivna pogajanja med organizacijami socialnih partnerjev s prostovoljnim članstvom (Ekonomsko-socialni svet 1994-2004, neobjavljeno gradivo).

Bohinc (2000a: 39) prav tako ocenjuje, da je bilo minulo desetletno obdobje socialnega partnerstva v Sloveniji »vsekakor v znamenju socialnega miru« in s tem dejanskega priznavanja legitimnosti tudi kolektivnim pogajanjem, kljub formalnim pomanjkljivostim glede na konvencije MOD, o katerih bom podrobneje govoril v nadaljevanju.

Socialni partnerji so v socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005 (Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005: 16) zapisali: »Partnerji se strinjamo, da je socialni dialog temeljni pogoj za naše skupno in posamično delovanje ter da le v pogojih miru lahko dosegamo zastavljene cilje. Zato si bomo v svojem vsakdanjem delovanju prizadevali za ustvarjanje takih medsebojnih odnosov, ki bodo omogočali reševanje konfliktnih razmer in napetosti med sodelujočimi«.

Stabilen in kooperativen razvoj socialnega partnerstva ima pomembno funkcijo pri zagotavljanju uspešnosti dokončnega prehoda Slovenije v tržno ekonomijo. Posebej je to pomembno tudi zaradi vključitve v evropske intergacije, saj je Slovenija s tem izgubila dobršen del samostojnosti in fleksibilnosti v monetarni in fiskalni politiki. Stabilnost in uspešnost socialnega dialoga v prihodnosti je odvisna od reprezentativnosti, pogajalskih oziroma strokovnih kapacitet, ter demokratične in učinkovite organiziranosti sindikatov in delodajalskih organizacij.

6. SOCIALNI PARTNERJI IN VLADA

6.1 DELODAJALCI

V Sloveniji termin delodajalec sicer ni nov, je pa precej sporna njegova uporaba. Posledica socializma je, da v Sloveniji še vedno težko govorimo o pravih delodajalcih, saj so se komaj začeli pojavljati. Tudi zato težko govorimo o zadostni razvitosti delodajalskih interesnih skupin. Slovenija je ohranila sistem, kjer so, na podlagi obveznega članstva, vsa podjetja in obrti združena v (paradržavnih) zbornicah. Tudi po spremembi politično-ekonomskega sistema, so zbornice zadržale svojo funkcijo združevanja delodajalcev, temu pa so dodale še funkcijo zastopanja njihovih interesov. Ob enem pa so se že pričele pojavljati prostovoljne organizacije pravih delodajalcev (v smislu lastnikov).

Zgodovinsko prve oblike interesnega združevanja delodajalcev je sprožila nagla rast sindikalnega gibanja v poznem devetnajstem in zgodnjem dvajsetem stoletju (Stanojević, 1996: 50). Poseben dejavnik oblikovanja združenj delodajalcev so bila interesna nasprotja med delodajalci, ki so izvirala iz pogojev medsebojne tržne konkurence (Stanojević, 1996: 51).

Po konvenciji Mednarodne organizacije dela so organizacije delodajalcev svobodne organizacije, v katere se združujejo delodajalci po svoji presoji. Lahko so regionalne ali panožne, delujejo pa predvsem na področju delovnih razmerij v najširšem pomenu, politike plač in socialnih vprašanj, ter v tej zvezi politično lobirajo med poslanci v državnem zboru. Njihova temeljna naloga pa je kolektivno pogajanje s predstavniki delojemalcev (Dekleva in drugi, 2000: 5).

Za združenja delodajalcev je značilno, da svojemu članstvu poleg predstavniške funkcije v telesih socialnega partnerstva nudijo tudi strokovno podporo. Njihova najpomembnejša funkcija pa je sklepanje tripartitnih socialnih sporazumov in bipartitnih kolektivnih pogodb. Najpogostejša oblika delodajalske interesne organizacije so t.i. zbornice, ki so korporativne pravne osebe, v katere se brez profitnega namena združujejo gospodarski subjekti ali posamezniki, ki opravljajo določen poklic (Bohinc, 2000: 109).

Ali kot pravi Poole (v Stanojević, 1996: 50): »Združenja delodajalcev so organizacije, ki predstavljajo in promovirajo kolektivne interese delodajalcev v določenem okolju ter v določenih institucionalnih in organizacijskih okoliščinah«.

Razmejitev med združenji delodajalcev in gospodarskimi zbornicami je predvsem v tem, da so združenja delodajalcev organizacije in zastopniki lastnikov kapitala in s tem pogajalec o vprašanjih trga delovne sile, gospodarske zbornice pa predstavljajo bolj interese gospodarstva nasploh, z vidika

stroke in managerstva ter narodnogospodarske sinteze interesov. Prav zato so v ospredju predvsem partnerska vloga gospodarskih zbornic do države, ter različne skupne strokovno-pospeševalne naloge, kot tudi izvajanje javnih pooblastil (Bohinc, 2000a: 6). Vendar pa velja, da razmejitve pristojnosti niso točno določene, saj delodajalske organizacije mnogokje izvajajo tudi mnoge gospodarske pospeševalne dejavnosti ter se ukvarjajo z zastopanjem gospodarstva o vprašanih gospodarske politike. Na drugi strani v kolektivnih pogajanjih, oz. kot stranke kolektivnih pogodb, praviloma v Evropi kot zastopnik interesov kapitala ne nastopajo gospodarske zbornice, ampak prav združenja delodajalcev. Celo tam, kjer poznajo zbornice s prostovoljnim članstvom (Bohinc, 2000a: 6).

Po mnenju Potočnika (1995: 3) bi se morali delodajalci zavzemati za naslednje cilje:

- nizke obdavčitve za podjetja,
- izenačene spodbudne delovne razmere za vsa podjetja,
- nizki stroški dela,
- večja fleksibilnost delovne sile.

Delodajalci v Sloveniji so vključeni v korporativistične zbornice, ki so obvezna združenja organizacij, ki opravljajo določeno dejavnost. Na področju gospodarstva delujeta Gospodarska zbornica Slovenije (GZS) in Obrtna zbornica Slovenije (OZS). Ta združenja so imela doslej po zakonu dolžnost dejavne udeležbe pri sklepanju kolektivnih pogodb. Zaradi načel, ki izhajajo iz konvencij Mednarodne organizacije dela, da obvezna združenja ne morejo imeti položaja (izključnih) predstavnikov delodajalcev, so se v Sloveniji delodajalci začeli organizirati tudi v prostovoljna združenja delodajalcev. Med takšnimi združenji je po velikosti in pomenu najpomembnejše Združenje delodajalcev Slovenije, v katerem je včlanjenih okoli 1500 delodajalcev iz vse Slovenije in iz vseh gospodarskih dejavnosti. V okviru zbornic in Združenja delodajalcev obstaja notranja organiziranost na sektorski ravni, vendar pa notranje enote, organizirane za posamezno dejavnosti, ne morejo same sklepati kolektivnih pogodb. Zbornici načrtujeta, da se bosta v prihodnosti postopoma popolnoma umaknili iz kolektivnih pogajanj in te dejavnosti v celoti prepustili prostovoljnim delodajalskim združenjem (Dekleva in drugi, 2000: 14).

Delodajalci v odnosu do države in sindikatov potrebujejo zastopnika, ki bi branil njihove interese in se zavzemal za najugodnejše rešitve. Doslej sta to vlogo opravljali GZS in OZS. Sodelovali sta pri pripravi in sklepanju kolektivnih pogodb med delodajalci in delavci, ter skrbeli, da njuni člani v odnosu do sindikatov niso bili v podrejenem položaju. Kot že rečeno pa gre pričakovati, da se bo ta njuna vloga s sprejetjem novega Zakona o kolektivnih pogodbah bistveno spremenila (Dekleva in drugi, 2000: 27).

Po Zakonu o GZS iz leta 1990 in Obrtnem zakonu iz leta 1994 je predpisano obvezno članstvo za vsa podjetja in samostojne podjetnike, tako da so bili že po sili zakona vsi delodajalci povezani v navedeni dve interesni skupini, ki sta obe predstavljali delodajalske interese (Potočnik, 1995: 811). V skladu z zaenkrat še veljavno delovnopravno zakonodajo, imata GZS in OZS v slovenskem socialnem dialogu še vedno vlogo socialnega partnerja. Tako imata zbornici, poleg tega, da sta pristojni za sklepanje kolektivnih pogodb, svoje člane tudi v raznih drugih oblikah tripartitnega sodelovanja med socialnimi partnerji, predvsem v ESS, kjer vsaj zaenkrat njuno mesto ni ogroženo.

Še vedno je torej odprto vprašanje, katere organizacije delodajalcev so lahko partnerji sindikatov in vladi v socialnem dialogu. Ali sta to obe zbornici, ali pa so to združenja delodajalcev. Dokler smo priča nejasni, neceloviti, pomanjkljivi oziroma neustreznimi zakonodaji, sindikati sprejemajo vse našete subjekte za partnerje. Res pa je, da bo, dokler privatizacija ne bo končana, mogoče trditi, da pravih delodajalskih organizacij v Sloveniji ni (Miklič, 1995: 831). Še bolj žgoče je vprašanje delodajalskih predstavnikov v javnem sektorju gospodarstva in v negospodarstvu. Večinoma se kot lastnik in delodajalec tu pojavlja država in lokalne skupnosti (Miklič, 1995: 832).

Glavne organizacije delodajalcev v Sloveniji so:

- Gospodarska zbornica Slovenije,
- Obrtna zbornica Slovenije – ta se je odcepila od GZS in zastopa interes samostojnih podjetnikov in malih podjetij,
- Združenje delodajalcev Slovenije – ustanovljeno 22. 2. 1994,
- Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije – zgledu GZS sledi tudi OZS, ki je 23. 6. 1994 ustanovil združenje delodajalcev OGGISTA, združenje malih delodajalcev, ki se kasneje preimenuje v ZDODS.

⇒ Gospodarska zbornica Slovenije

Gospodarska zbornica Slovenije je bila ustanovljena z Zakonom o GZS (UL RS, št. 14/90 in 90/00) kot javnopravna institucija, ki združuje na podlagi obveznega članstva vse gospodarske osebe na področju gospodarske dejavnosti razen tistih, ki opravljajo svojo dejavnost na obrtni način. Zbornica ima v Sloveniji že 150-letno tradicijo. Organizirana je po teritorialnem in panožnem načelu: skupno je 13 območnih zbornic, panoge pa pokriva 26 združenj dejavnosti (Stanojević, 2001: 7).

Gospodarsko zbornico, njeno vlogo v socialnem dialogu in dileme, ki se pojavljajo v zvezi s tem, zaradi pomembnosti in aktualnosti vprašanj podrobneje analiziram v ločenem poglavju v nadaljevanju.

⇒ **Obrtna zbornica Slovenije**

Obrtna zbornica Slovenije je organizacija vseh slovenskih obrtnikov. Kot njihova strokovna organizacija deluje že 32 let, od leta 1994 pa tudi kot javna institucija. Vloga, ki jo OZS daje Obrtni zakon (Uradni list RS, št. 50/94), je predvsem partnerstvo državi, zlasti pri oblikovanju zakonov in predpisov o številnih vprašanjih, ki se nanašajo na obrt (Dekleva in drugi, 2000: 27). Pomembna je tudi vloga OZS kot institucije javnega prava s številnimi javnimi pooblastili, ki jih nanjo prenaša država, ukvarja pa se tudi s promocijo obrti, svetuje svojim članom ter vsem drugim, ki jih zanima obrtna dejavnost, ter skrbi za ohranjanje in razvijanje domačih in umetnostnih obrti na Slovenskem (Dekleva in drugi, 2000: 27). S sprejetjem Obrtnega zakona (Uradni list RS, št. 50/94) je OZS postala samostojna strokovna in poslovna organizacija, ki izvaja tudi javna pooblastila. S tem je njena vloga predstavnika delodajalcev postala sporna, saj mora biti ta funkcija namreč po merilih ILO strogo ločena od predstavnika delodajalcev (Dekleva in drugi, 2000: 28).

Obrtna zbornica Slovenije šteje okoli 60.000 gospodarskih osebkov (Stanojević, 2001: 7), med katerimi sta dve tretjini samozaposlenih.

⇒ **Združenje delodajalcev Slovenije**

Zaradi očitkov iz Mednarodne organizacije dela, da je treba zagotoviti predstavljanje interesov delodajalcev na prostovoljni podlagi, je dala Gospodarska zbornica Slovenije pobudo, da se, v obliki gospodarskega interesnega združenja na prostovoljni osnovi, ustanovi Združenje delodajalcev Slovenije. Le to je bilo ustanovljeno februarja 1994. To združenje, ki pokriva vse vrste podjetij ne glede na velikost in oblike lastnine, po vseh dejavnostih in vseh območjih, je že postalo reprezentativen predstavnik celotnega gospodarstva (Potočnik, 1995: 810). Začetno število članov Združenja delodajalcev se postopno zvišuje. Z zadnjo notranjo reorganizacijo v letu 2000 so oblikovali 12 sekcij, ki pokrivajo posamezne dejavnosti z lastnimi panožnimi kolektivnimi pogodbami (Stanojević, 2001: 7).

Združenje je bilo ustanovljeno torej predvsem zato, da se izpolnijo zahteve Mednarodne organizacije dela po neodvisnih socialnih partnerjih, ki delujejo na prostovoljni podlagi, zaradi vodenja kompetentnega socialnega dialoga (Stanojević, 2001: 7). ZDS dejavno sodeluje tudi z evropskimi delodajalskimi konfederacijami. Cilj Združenja delodajalcev Slovenije je strokovno zastopati interese slovenskih delodajalcev tako doma, kot tudi v tujini.

Glavne naloge Združenja delodajalcev Slovenije (www.zds.si – 21. 2. 2004) so:

- zastopanje interesov delodajalcev na zakonodajnem področju tako, da se razbremeni gospodarstvo in poveča konkurenčnost,

- izdelava strokovnih podlag za ugotavljanje in uveljavitev interesov delodajalcev pri usklajevanju in doseganju soglasja s socialnimi partnerji, to je pogajanje in sklepanje socialnega sporazuma z vlado in sindikati,
- kolektivna pogajanja in sklepanje kolektivnih pogodb s sindikati,
- strokovno svetovanje glede izvajanja kolektivnih pogodb,
- svetovanje pri delavski participaciji pri uveljavljanju in drugih vprašanjih s področja delovnega prava,
- izobraževanje,
- izdajanje publikacij,
- sodelovanje z domačimi in mednarodnimi organizacijami,
- druge aktivnosti, vezane na interese članstva.

⇒ Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije

Z uveljavitvijo zakona o kolektivnih pogodbah bodo verjetno prostovoljne organizacije delodajalcev v celoti prevzele vlogo zastopnika delodajalcev v kolektivnih pogajanjih. Zato so obrtniki že leta 1994 ustanovili združenje OGISTTA, ki združuje delodajalce s področij obrti, gostinstva, intelektualnih storitev, turizma, trgovina in avtoprevoznitstva, ki je delovalo v obliki gospodarskega interesnega združenja GIZ. V Letu 1997 se je preimenovalo v Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije – gospodarsko interesno združenje (ZDODS-GIZ). Po sprejetju zakona o kolektivnih pogodbah bo ZDODS-GIZ predvidoma pogodbeni stranka obrtniških delodajalcev in bo sklepal kolektivne pogodbe za posamezno dejavnost (Dekleva in drugi, 2000: 28).

ZDODS ima okoli 4000 članov, ki predstavljajo, glede na število zaposlenih, večino delodajalcev v obrtnih dejavnostih (Stanojević, 2001: 7). Je neprofitna organizacija, ustanovljena z namenom pospeševanja dejavnosti članov, zlasti z vidika zagotavljanja socialnega miru, čim ustrežnejše ureditve delovno-pravnih razmerij za delodajalsko stran, ter doseg socialnega sporazuma o temeljnih socialno-ekonomskih vprašanjih. Skupaj z ostalimi delodajalskimi organizacijami (GZS, OZS in ZDS) zastopa ZDODS interese članov pri nastajanju in spreminjanju zakonodaje RS, oziroma prilagajanju slovenske zakonodaje pravnemu redu EU. Večji del teh aktivnosti, zlasti pri doseganju soglasja glede okvirov socialne in ekonomske politike, se izvaja v Ekonomsko-socialnem svetu. Združenje se aktivno vključuje tudi v odbore in organe, v katere imenuje predstavnike ESS. Članstvo v Združenju delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije je prostovoljno

(<https://www.emso.de/sekcije/OSocialnemDialogu> - 21. 2. 2004).

GZS in OZS, v nasprotju s sindikalnimi organizacijami, pridobivata sredstva za svoje delovanje po načelu zakonsko določenega obveznega članstva. V skladu s tem je vsak delodajalec dolžan ustrezni zbornici plačati članarino. V Sloveniji je že nekaj časa prisotna ideja o odpravi obveznega članstva v zbornici, ki pa za zdaj v DZ ni bila potrjena. Prostovoljno članstvo bi oslabilo pogajalski potencial obeh zbornic in zmanjšalo obseg nalog, ki jih izvajata v splošnem interesu članstva, okrepila pa bi se vloga zbornic na področjih promocijskih in tržnih uslug za omenjeno članstvo, obenem pa bi oslabela njuna vloga na nacionalno pomembnih področjih (Dekleva in drugi, 2000: 26).

Ker še ni posebnega zakona o reprezentativnosti delodajalcev, podobno kot to že velja pri sindikatih, nastopajo različni predstavniki delodajalcev v vrsti pogajanj z drugimi socialnimi partnerji. Po dosednji zakonodaji je večkrat izrecno navedena GZS kot delodajalski partner (Potočnik, 1995: 810), zato ostaja še vedno vsaj eden od podpisnikov na delodajalski strani, tako pri socialnem sporazumevanju znotraj ESS, kot tudi pri sklepanju kolektivnih pogodb. Morda bi bilo najbolj smotno, da bi se podobno, kot je bilo to storjeno pri sindikatih, ločeno zakonsko uredi organiziranje delodajalcev oziroma, naj se zakonsko določijo pogoji za njihovo reprezentativnost. Nov Zakon o kolektivnih pogodbah, ki je v pripravi, naj bi vseboval določilo, po katerem je na ravni države reprezentativno združenje delodajalcev, v katerem imajo združenja dejavnosti najmanj 10% zaposlenih v posamezni dejavnosti, najmanj 15% zaposlenih v dejavnosti pa je pogoj reprezentativnosti za združenja delodajalcev za posamezno dejavnost (Stanojević, 2001: 5).

Delodajalska stran v Sloveniji je, zaradi svoje centralizirane organiziranosti in vplivne vloge GZS, precej homogena. Vendar pa se lahko stanje, po morebitnem sprejetju zakona o reprezentativnosti delodajalcev, ki bi spoštoval načelo svobodnega združevanja delodajalcev, še močno spremeni, saj obstaja nevarnost, da bi, tako kot sindikalno, tudi delodajalsko prizorišče postalo razdrobljeno. Slednje pa nikakor ne bi bilo v skladu s korporativističnim urejanjem socialnega partnerstva. Roš (v Vodovnik, 1998a: 27) pravi, da bi se morale glede zastopanja delodajalskih interesov v socialnem tripartitnem sistemu vse slovenske reprezentativne delodajalske asociacije, po vzoru članic EU povezati v konfederacijo delodajalcev. Meni, da bi tako lažje usklajevale svoje interese tudi pri modernizaciji trga delovne sile in zaposlovanju v Sloveniji (Roš v Vodovnik, 1998a: 27). Delodajalci in njihove organizacije priznavajo Gospodarski zbornici Sloveniji verodostojnost delodajalske organizacije in s tem primernost in pristojnost pri sodelovanju v vseh spektrih socialnega dialoga. Pomembno je tudi, da sta GZS in Združenje delodajalcev Slovenije vseskozi usklajevala stališča pri pogajanjih in hkrati podpisala socialne sporazume in kolektivne pogodbe.

Sedanje štiri delodajalske organizacije se glede članstva delno prekrivajo. Tako so na primer vsi člani ZDS hkrati tudi obvezni člani GZS, enako seveda velja tudi za Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, katerega člani so hkrati tudi člani OZS. Prekrivanje naj bi bilo odpravljeno s

sprejetjem nove zakonodaje, ki bo uredila tudi reprezentativnost delodajalskih organizacij (Stanojević, 2001: 7).

Še eno vprašanje, ki se postavlja je, kdaj in pod kakšnimi pogoji bodo nove interesne skupine delodajalcev lahko dobile svoje predstavnike v ESS, še posebej glede na dejstvo, da je število mest, rezerviranih za interese delodajalcev omejeno. Prav mogoče je namreč, da bo kmalu več kot pet delodajalskih interesnih združenj izpolnjevalo kriterije za predstavnika.

Organizacije delodajalcev so v sistemu neokorporativnih regulacij industrijskih odnosov praviloma izrazito centralizirane, saj jim le-ta organizacijska oblika zagotavlja učinkovito vključitev v procese centraliziranih kolektivnih pogajanj ter tripartitnega odločanja. V teh organizacijah prevladujejo interesi velikih podjetij iz izvoznega sektorja industrije (Stanojević, 1996: 295). Ker je formalno organiziranje in predstavljanje interesov delodajalcev proces, ki je odvisen od še vedno nedokončanega diferenciranja nosilcev lastniško-menedžerskih funkcij podjetij, so pri nas aktualna delodajalska združenja oblika ohlapne koordinacije, ki delodajalskih interesov, po mnenju Stanojevića (1996: 307) ne konstituira v dejavnik razvitejšega neokorporativizma. Ob medsebojni ohlapni koordinaciji se slovenski delodajalci povezujejo z državo tudi neposredno. Zaradi tega lahko rečemo, da je, vsaj gledano s strani prostovoljnih združenj delodajalcev, delodajalska stran organizacijskega dejavnika za strukturacijo neokorporativizma na Slovenskem neugodna (Stanojević, 1996: 307). Pomembno dejstvo, kar se tiče razvitosti delodajalcev v Sloveniji je tudi to, da prehod v tržno gospodarstvo še ni končan, saj je država še vedno verjetno najpomembnejši delodajalec.

6.2 DELOJEMALCI

Stanojević (1996: 10) sindikat definira kot »trajno združenje, ki ga ob jasni notranji izdiferenciranosti med navadnimi člani, neprofesionalnimi aktivisti in profesionalci-funkcionarji določa predvsem osredotočenost na specifične cilje zaštite in izboljševanja gospodarskega, socialnega in tudi političnega položaja delojemalcev«.

Bohinc (2000: 102) izpostavi bistvene elemente današnjega sindikalizma. Ti so po njegovem mnenju:

- zjamčeno je svobodno združevanje delavcev zaradi uresničevanja ekonomskih in socialnih ciljev,
- sindikat je prostovoljna organizacija, v katero nihče ni dolžan vstopiti, vsak pa iz nje lahko prostovoljno izstopi kadar koli,
- sindikalna dejavnost je popolnoma neodvisna od kakršnega koli nadzorstva.

Splošna opredelitev vloge sindikatov je, da zastopajo in ščitijo interese delavcev, ki za svoje delo prejemajo plačo. Glede na tako opredeljeno vlogo sindikatov, se njihova današnja vloga ne omejuje zgolj na neposredno zastopanje v podjetju, ampak ima družbeni vpliv na vsa področja življenja in dela, ki zadevajo delavke in delavce (Dekleva in ostali, 2000: 15).

Po mnenju Potočnika (1995: 3) bi se morali sindikati zavzemati za naslednje cilje:

- polna zaposlenost oziroma aktivna politika zaposlovanja,
- varnost zaposlitve,
- zaščita najnižjih in s tem najbolj izpostavljenih slojev prebivalstva,
- nizke cene osnovnih živil,
- varne delovne razmere,
- visoke plače.

Zgodovina sindikalnega boja se povezuje z zgodovino boja delavstva za boljše življenjske in delovne razmere ter z razvojem kolektivnih pogajanj delodajalske in delojemalske strani za avtonomno ureditev medsebojnih razmerij s pogodbami (Bohinc, 2000: 102).

Po obdobju sindikalnega unitarizma se je v Sloveniji po priznanju svobode združevanja ter odpravi obveznega članstva začel razvijati sindikalni pluralizem. Za večino tranzicijskih držav Srednje in Vzhodne Evrope je poleg prenove starih, značilen tudi nastanek novih sindikatov. V prvih letih je prevladovalo tekmovanje za pridobitev članstva, ob zelo različnih pogledih na interesna vprašanja. Šele v nadaljnjem sindikalnem razvoju so se skladno z interesi članov usmerili na vsebinska vprašanja (Potočnik, 1995: 810). Začetno navdušenje nad sindikalnim pluralizmom je proti koncu devetdesetih let počasi upadlo, saj je postalo jasno, da se razdrobljeno sindikalno gibanje ne more učinkovito upirati surovosti kapitala in da imajo od sindikalnega pluralizma največ koristi pravzaprav delodajalci.

Slovenski sindikati so sorazmerno mlade institucije, ki se še vedno organizirajo in kadrovske oblikujejo. Velike težave imajo z zagotavljanjem sredstev za svoje delovanje, kar posledično vpliva tudi na kadrovske problematiko. Trenutno sindikati svojo pozornost usmerjajo na kolektivna pogajanja in z njimi povezana vprašanja, preostala področja pa nekoliko zanemarjajo (Dekleva in ostali, 2000: 64). Sindikati v Sloveniji postopoma končujejo svojo preobrazbo v delavske interesne organizacije in po svojem delovanju, zgradbi in notranjih razmerjih postajajo klasične sindikalne organizacije, ki se v praksi srečujejo z enakimi težavami kot sindikati v razvitih evropskih državah (Miklič, 1995: 830).

Osnovo sindikalizma v Sloveniji predstavlja organiziranost na ravni podjetja, ti sindikati pa se lahko svobodno združujejo v širše mreže. To je povzročilo nastanek konfederacij. Naslednji korak v procesu

povezovanja med sindikati so pomenile povezave na ravni dejavnosti, kar je omogočilo začetek pogajanj na ravni posamezne dejavnosti. Organiziranost sindikatov je prilagojena potrebam sindikatov in specifičnostim Slovenije. Jedro sindikalnega gibanja so sindikati dejavnosti, ki so organizirani na državni ravni in združeni v nekaj velikih sindikalnih central. Vendar nekateri sindikati dejavnosti, tako kot nekateri poklicni sindikati, ostajajo zunaj teh central in delujejo samostojno. Povezanost sindikatov dejavnosti na državni ravni je vplivala na to, da so se v okviru teh central sindikati v nekaterih primerih povezali tudi na regijski ravni (Dekleva in ostali, 2000: 14). Vse te ugotovitve veljajo le za gospodarske dejavnosti, saj v negospodarstvu sindikatom dejavnosti ni uspelo oblikovati nacionalnih central, temveč zgolj neformalno koordinacijo. To omejuje njihovo moč in učinkovitost ter jim onemogoča vstop v ESS. Sindikati so, po posebnem ključu, zastopani tudi v Državnem svetu RS (Dekleva in ostali, 2000: 14).

Pluralizacija sindikatov in razvoj številnih manjših sindikalnih organizacij je privedel do problemov ugotavljanja reprezentativnosti, oziroma priznavanja usposobljenosti sindikatov za prevzem funkcije socialnega partnerja na različnih ravneh. Problem je rešil leta 1993 sprejet Zakon o reprezentativnosti sindikatov, ki določa kriterije, ki jih morajo izpolnjevati sindikati, za pridobitev reprezentativnosti. Zakon pozna tri ravni reprezentativnosti sindikatov: reprezentativne zveze oziroma konfederacije, reprezentativne sindikalne panoge, dejavnosti ali poklica in reprezentativne sindikate v podjetju. Za pridobitev reprezentativnosti v panogi, dejavnosti ali poklicu je potrebno združevati najmanj 15% delavcev posamezne panoge, dejavnosti ali poklica. Reprezentativnost na podlagi zakona ugotavlja ministrstvo, pristojno za delo. Zakon je mogoče uporabiti kot sredstvo za določitev, kateri sindikati so lahko predstavniki delojemalcev v razmerjih socialnega partnerstva (Miklič, 1995: 2). Načeloma pa vseeno ni mogoče odreči nobenemu sindikatu, ki je demokratično organiziran na prostovoljni podlagi za zastopanje in predstavljanje interesov svojih članov, da bi bili subjekt socialnega partnerstva. Zakon o reprezentativnosti sindikatov določa relativno blaga merila za pridobitev statusa reprezentativnosti, saj je pogoj zanjo deset odstotna sindikaliziranost za konfederacije in zveze, oziroma petnajst odstotna sindikaliziranost za tiste sindikate, ki niso vključeni v konfederacije ali zveze (Stanojević, 2001: 5). Te pogoje izpolnjuje 16 panožnih sindikatov in štiri konfederacije (Lukšič v Stanojević, 2001: 5).

Po Zakonu o reprezentativnosti sindikatov (UL RS, št. 13/93) so reprezentativni tisti sindikati, ki:

- so demokratični in uresničujejo svobodo včlanjevanja v sindikate, njihovega delovanja in uresničevanja članskih pravic in obveznosti,
- neprekinjeno delujejo najmanj zadnjih 6 mesecev,
- so neodvisni od državnih organov in delodajalcev,
- se sofinancirajo pretežno iz članarine in drugih lastnih virov,
- imajo določeno število članov, v skladu z določbami 6. člena ZRS.

Na državni ravni obstajajo še sindikalne organizacije, reprezentativne v posamezni dejavnosti oz. posameznem poklicu (npr. sindikat delavcev v zdravstvu in socialnem varstvu, vzgoji in izobraževanju, bankah, policiji, sindikat novinarjev itd.).

V Sloveniji imamo šest reprezentativnih sindikalnih konfederacij, od katerih so štiri zastopane v ESS, vse štiri iz vrst gospodarstva:

- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) je najštevilčnejša sindikalna konfederacija v Sloveniji. V ESS ima dva predstavnika.
- Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije (KNSS) je po številu članstva druga največja konfederacija. V ESS ima enega člana.
- Konfederacija sindikatov Pergam Slovenije (PERGAM) je bila ustanovljena z odcepitvijo od ZSSS in ima v ESS enega člana.
- Konfederacija sindikatov 90 (Konfederacija 90) je bila ustanovljena z odcepitvijo od ZSSS in ima v ESS enega člana.

Po podatkih, ki so jih te sindikalne zveze in konfederacije same navedle, je število sindikalnih organizacij, vključenih vanje in posamičnih članov naslednje:

SINDIKALNA ZVEZA/KONFEDERACIJA	ŠTEVILO SINDIKATOV	ŠTEVILO ČLANOV
Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	20	435.000
Neodvisnost - KNSS	8	169.000
PERGAM	3	88.000
Konfederacija 90	10	40.000

VIR: (Dekleva in ostali, 2000: 14)

Poleg štirih konfederacij sindikatov, ki združujejo sindikate dejavnosti in so reprezentativne na ravni države, je za raven dejavnosti registriranih še 12 neodvisnih sindikalnih dejavnosti, status reprezentativnega sindikata na nacionalni ravni pa ima tudi 10 poklicnih sindikatov (Socialna politika in EU, 1999: 6).

Ključni »novi, neodvisni« sindikat pri nas je KNSS. Ta sindikat ima vse tipične značilnosti »novih, neodvisnih« sindikatov v tranzicijskih družbah (Stanojević, 1997: 300). Kljub temu, da je, vsaj glede na število članov, KNSS majhen sindikat, je empirično trdno zasidran na slovenski sindikalni sceni. Stanojević (Stanojević, 1997: 300) meni, »če upoštevamo jasno politično cepitev, oz. ideološko in politično izdiferenciranost vodstev ZSSS in KNSS, potem ta empirična zasidranost KNSS kaže, da bo

konkurenca teh dveh central dolgoročnejša determinanta strukturiranja slovenskega sindikalnega prizorišča«.

Leta 1994 je bilo približno 60% aktivnega prebivalstva Slovenije včlanjenega v sindikate. Štiri leta pozneje je stopnja sindikaliziranosti upadla na 42,8%. V obdobju zmanjševanja članstva je ZSSS uspela ohraniti vodilno pozicijo, saj je v celotnem obdobju obdržala nadpolovični delež v celotni sindikalizirani populaciji, največ pa sta izgubila PERGAM in KNSS. Omenjena sindikata sta imela v prvi polovici devetdesetih let pomemben delež, v drugi polovici pa ju po številu članstva nadomešča močna skupina panožnih sindikatov, ki so svoj relativni delež v celotnem sindikalnem članstvu značilno zvišali, med vsemi sindikati pa so tudi edini, ki članstva niso izgubljali. V celoti gledano vsi ti manjši sindikati skupaj pokrivajo skoraj 40% celotnega sindikalnega članstva (po Stanojević, 2001: 6). Avtor (2001: 6) ocenjuje, da ta »dva nakazana pojava razkrivata protislovne trende na slovenskem sindikalnem prizorišču: koncentracijo članstva na eni strani (ZSSS) in fragmentacijo na drugi (panožni sindikati)«.

Sindikate lahko delimo tudi glede na ločnico sindikati zasebnega sektorja – sindikati javnega sektorja. V skladu s pravilnikom Ekonomsko-socialnega sveta, mora njegova sestava zagotavljati enako reprezentiranost interesnih skupin. Toda sindikati javnega sektorja nimajo svojega predstavnika v ESS. Zato so organizirali koordinacijo sindikatov javnega sektorja, ki pa ni konfederacija sindikatov v zahtevanem smislu in služi zgolj za koordinacijo pogajanj na nacionalni, multisektorski ravni. Po veljavni zakonodaji pa lahko v ESS sodelujejo le konfederacije vsedržavnih sindikatov. Kljub temu so predstavniki omenjenih sindikatov vabljeni k sodelovanju pri diskusijah, vsaj o določenih tematikah. Pri nekaterih vprašanjih, kjer imajo vsi sindikati enake interese, bi bilo koristno, če bi imeli tudi sindikati javnega sektorja stalnega predstavnika v ESS. Vprašanje pa postane bolj komplicirano pri tematikah, kjer so si interesi sindikatov javnega in privatnega sektorja v navzkrižju, na primer politika plač v javnem sektorju.

Kar se tiče medsebojnega odnosa med sindikati, je bilo med njimi v prvem obdobju sindikalne pluralizacije moč zaznati politični antagonizem med »levim« ZSSS in »desnim« KNSS. Kasneje, ob koncu devetdesetih let, pa so v ospredje začele prihajati manj ideološko in politično obarvane cepitve, saj so se začeli pojavljati konflikti med industrijskimi in negospodarskimi sindikati. Neusklajenost gospodarskih sindikatov, ki je še vedno prisotna, ter njihov konflikt s sindikati javnega sektorja brez dvoma zelo slabo vpliva na socialno partnerstvo v Sloveniji (Stanojević, 2001: 5). Antagonizem med »komunisti in antikomunisti« v Sloveniji tudi danes določa cepitve med dvema največjima sindikatoma. Ta antagonizem ima po mnenju Danice Fink-Hafner (1994: 39) vsaj dve plati. Ena je ideološka in temelji na različnem odnosu do socialističnega sistema, druga pa zadeva vprašanja

lastnine oz. resursov, ki so jih stare stranke in stari sindikati prenesli iz starega sistema in jih sedaj ne delijo s starimi strankami oz. sindikati (Fink-Hafner, 1996: 39).

Dosedanja analiza razkriva organizacijsko neenotnost slovenskih sindikatov, kot strukturno omejitev njihovega tripartitnega potenciala. Ta omejitev jih, po mnenju Stanojevića (1997: 301) umešča v scenarij šibkega in nestabilnega neokorporativizma. Tudi Miklič (v Vodovnik, 1998a: 26) je mnenja, da je razdrobljenost sindikatov velika ovira za učinkovitejši socialni dialog. Pri tem ni ovira zgolj omenjena razdrobljenost, temveč pogosto tudi zelo različni interesi, ki jih posamezni sindikati izražajo. Ti niso posledica samo različnih interesov članov, ampak tudi njihove organiziranosti, sposobnosti za strokovno delo, ter pripravljenosti za usklajevanje z drugimi sindikati (Miklič v Vodovnik, 1998a: 26). Podobnega mnenja je tudi Stanojević (1997: 295) saj meni, da je sindikalni pluralizem, ki ga je moč zaznati v Sloveniji, neugodna predpostavka korporativizma, »saj otežkoča in/ali spodnaša neokorporativno regulacijo razmerja med delom in kapitalom v določeni družbi. Pravi takole: »Ker imamo na Slovenskem sindikalni pluralizem, institucionalno pa obstaja tripartizem pri nas že nekaj let, na splošno lahko rečemo, da je sindikalni pluralizem pri nas dejavnik, ki najbrž ni v soglasju z optimalnim delovanjem obstoječih neokorporativnih institucij« (Stanojević, 1997: 295). Slovensko sindikalno prizorišče je, sklene Stanojević (1994a: 80), močno sfragmentirano. Najpomembnejša razsežnost te fragmentacije je politična polarizacija sindikatov, ki nedvoumno poteka po črti polarizacije slovenskega političnega prostora, kateri je sindikalno-politični pluralizem pravzaprav sproduciral.

Nenehna cepitev sindikatov se morda ne zdi problematična, opozarja Danica Fink-Hafner (1994: 41), kadar gre za uveljavljanje interesov posameznih sindikatov v parlamentarnem odločanju. Ideološko-politična polarizacija pa je izjemno pomemben dejavnik sindikalnega neuspeha v dveh primerih. Prvi tak primer je, kadar gre za oblikovanje in uresničevanje zakonov, ki so izredno pomembni za vse sindikate oziroma za celotno članstvo, pa sindikati ne zmorejo skupnega nastopa zaradi ideoloških razlogov in vzajemnega nezaupanja. Drugi primer pa je, kadar gre za ustvarjanje in uresničevanje neokorporativističnih razmerij, pa sindikalna stran ne zmore nastopiti kot enoten partner državi in korporativističnim predstavnikom delodajalskega stebra. Neokorporativizem namreč predpostavlja, da imajo sodelujoči korporativni interesi monopol na predstavnishvom in da so zanesljiv partner v oblikovanju in izvajanju politik. Razcepljenost sindikatov po eni strani zmanjšuje kredibilnost sindikalne strani v tripartitnem dogovarjanju, po drugi strani pa to tudi omogoča precejšnje manipulacije in zavlačevanja pogajanj zaradi zmanjšane enotnosti oziroma moči sindikatov, opozarja Fink-Hafner (1994: 41).

Sindikalno prizorišče v državah z močnim neokorporativizmom praviloma koordinira ena krovna, nacionalna organizacija (konfederacija) sindikatov. Enotna, centralizirana sindikalna struktura,

povezana z visoko stopnjo avtoritete nacionalnih krovnih organizacij, je ključni pogoj neokorporativistične učinkovitosti sindikatov, oz. njihovega uspešnega delovanja znotraj neokorporativističnih institucionalnih aranžmajev. Tudi stopnja sindikaliziranosti delavcev je v primeru neokorporativistično naravnanih sindikatov praviloma visoka, najmanj nadpolovična (Stanojević, 1994a: 79).

Na splošno so bili vsi sindikati v Evropi v osemdesetih in v devetdesetih letih priča močni izgubi članstva. V tranzicijskih državah Srednje in Vzhodne Evrope pa je bila v devetdesetih letih izguba članstva še posebej velika, predvsem zaradi uvedbe prostovoljnega članstva ter zaradi prestrukturiranja gospodarstva. To vsekakor ni v prid oblikovanju močnih, korporativističnih vzorcev socialnega partnerstva.

Sindikavno prizorišče v Sloveniji se spreminja, spreminja se število članov sindikalnih organizacij, ki sestavljajo zveze ali konfederacije. Ob tem pa je treba poudariti, da Zakon o reprezentativnosti sindikatov ni predvidel možnosti revizij izdanih odločb o reprezentativnosti sindikatov in tudi ni časovno opredelil veljavnosti odločb. To v praksi pomeni, da se dejanske spremembe v organiziranosti in številu članov ne izražajo v njihovi reprezentativnosti. Ne glede na to, je razmerje med navedenimi zvezami in konfederacijami približno sorazmerno glede na predstavljeno število članov (Dekleva in ostali, 2000: 15).

Kljub sindikalnemu pluralizmu ter njegovi posledici – šibkim centralnim pogajanjem, je pri nas poudarek formalne pogajalske strukture vseeno prav na centralnih, vsedržavnih pogajanjih. »Zdi se, da je hotel kreator formalno centralizirane pogajalske strukture spodnesti sindikalni pluralizem. Zgodilo pa se je ravno nasprotno: sindikalni pluralizem je spodnesel centralizirana pogajanja. Rezultat kombiniranja sindikalnega pluralizma in formalno centraliziranih pogajanj je neučinkovita neokorporativistična regulacija industrijskih odnosov« (Stanojević, 1994a: 86). Ker so enotni, izrazito centralizirani sindikati, po mnenju Stanojevića (1996: 307), elementarna organizacijska predpostavka močnega neokorporativizma, je po njegovem mnenju upravičena ocena, da je slovensko sindikalno prizorišče zagotovo dejavnik, ki strukturacije neokorporativizma ne spodbuja.

Stanojević očitno ocenjuje (po Stanojević, 1994a: 81), da na Slovenskem še zdaleč niso dosežene nekatere bistvene predpostavke neokorporativizma. Kot glavni argument avtor navaja ravno sindikalni pluralizem, ki je spodnesel tradicionalni korporativizem, nikakor pa ni ugodna predpostavka neokorporativizma, saj onemogoča koncentracijo in centralizacijo moči sindikatov na kateri je neokorporativizem utemeljen. Zaradi tega lahko rečemo, da je ravno spolitizirani sindikalni pluralizem tista točka, v kateri se izražajo vse specifično tranzicijske pomanjkljivosti osnovnih predpostavk neokorporativizma na Slovenskem.

6.3 VLADA

Država je vključena v socialni dialog kot politični partner v tripartitnem socialnem dialogu, manj pa kot pobudnik in spodbujevalec kolektivnih pogajanj (Dekleva in ostali, 2000: 16). Hkrati intenzivno pripravlja celovito posodobitev pravne ureditve individualnih in kolektivnih delovnih razmerij. Na področju individualnih delovnih razmerij tako država ob upoštevanju posebnosti tranzicije in narave začetnega razvoja prostih tržnih razmerij med zaposlenimi in delodajalci dovolj prizadevno in natančno zakonsko ureja delovna razmerja, hkrati pa socialnim partnerjem prepušča urejanja obsežnih področji s kolektivnimi sporazumi. Gre torej za prizadevanje, da bi uravnotežili načelo zadostnega pravnega zavarovanja zaposlenih ter načelo fleksibilizacije delovnih razmerij (Dekleva in ostali, 2000: 16). Država je od uveljavitve Ustave RS, na področju kolektivnega delovnega prava s predpisi zagotovila pomembne standarde. Gre za postopno uvajanje načela prostovoljnosti v sistem kolektivnega sporazumevanja in načela delavske participacije pri odločanju v organizacijah. Zakonska ureditev določa načelo, po katerem se lahko celotni sistem socialnega dialoga širi in dograjuje na temelju sporazumevanja med socialnimi partnerji (Dekleva in ostali, 2000: 16).

Kot predstavnica države nastopa v procesih socialnega partnerstva v Sloveniji Vlada RS. Sodeluje predvsem pri pogajanjih za sklenitev socialnega sporazuma in dogovora o politiki plač in drugih prejemkov v gospodarstvu. Njena vloga je pomembna zlasti zato, ker povezuje sistem socialnega partnerstva s parlamentarno-pravnim sistemom, saj edina prenaša dogovore med partnerji v zakonodajni postopek (Potočnik, 1995: 811).

Najpomembnejša je vloga države v dialogu med delodajalci in delojemalci kot aktivna tretja stranka v centralnem tripartitnem organu na nacionalni ravni. V ESS, najvišjem organu socialnih partnerjev, so kot člani neposredno vključeni nekateri ministri. Svojo nalogo v vlogi tretjega partnerja na ravni tripartitnega socialnega dialoga so dosedanje vlade opravile relativno uspešno. Res pa je, da odnos vseh predstavnikov vlade ni bil vedno pozitiven in je zlasti v začetnih letih delovanja prevladovalo mnenje, da je to neko nepotrebno zlo, ki ga ni treba razvijati in ga je mogoče ignorirati. Ves čas je na tem področju spodbujevalno delovalo predvsem Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Zavest, da je doseganje konsenza po poti dialoga s socialnimi partnerji bolj smiselna in nenazadnje tudi cenejša rešitev kot pot konflikta, pa je postopno prevladala tudi med tistimi bolj liberalno usmerjenimi predstavniki vladnih struktur. Kljub temu pa se socialno partnerstvo pri nas še vedno preveč pogosto povezuje le s pravicami s področja dela.

Poleg tega da dejavno sodeluje kot tretji partner v socialnem dialogu, slovenska vlada nastopa tudi kot delodajalec v javnem sektorju do javnih ustanov in javnih podjetij v lasti države. Država lahko sodeluje bodisi posredovalno, tako, da spodbuja sklenitev dvostranskega socialnega pakta, ali pa je tudi sama podpisnik socialnega pakta in prevzame konkretne ukrepe glede priprave določenih zakonov

ali ukrepov ekonomske politike (Bohinc, 2000a: 27). Vlada naj bi med drugim poskrbela, da se skupni dogovori spoštujejo in da se med partnerji vzpostavi dolgoročno zaupanje. Medsebojni konsenz lahko vlada uporabi kot sredstvo za doseganje ciljev, ki naj bi celotni družbi prinesli napredek in razvoj.

V Ekonomsko-socialnem svetu so na strani vlade prisotni: minister za delo, družino in socialne zadeve, minister za finance, ministrica (minister) za ekonomske odnose, predstavnik kabineta predsednika vlade, ter predstavnik Urada RS za makroekonomske analize in razvoj.

Po mnenju Potočnika (1995: 3) bi morala vlada zastopati naslednje politične interese:

- pospeševanje ekonomske rasti in konkurenčnosti,
- pravično razdelitev bremen med vse sloje prebivalstva,
- znižanje inflacije,
- ohranjanje proračuna v sprejemljivih okvirih.

Bohinc (2000a: 80) opozarja, da je za slovensko postprivatizacijsko gospodarstvo značilno »pretežno institucionalno lastništvo, ki se vseskozi krepi na račun usihanja že v izhodišču manjšega dela razpršenih lastnikov«. Institucionalni delničarji, država neposredno, Slovenska razvojna družba, pokojninski ali odškodninski skladi, banke, zavarovalnice in tudi nekatere investicijske družbe na državni ali lokalni ravni, so v glavnem pod političnim nadzorom vladajoče politične nomenklature (Bohinc, 2000a: 80). Nacionalno gospodarstvo v neposredni državni lasti samo po sebi ustvarja nevarnost podrejanja interesov države kot lastnika, interesom države kot javnega upravitelja ali predstavnika političnih strank. Institucionalno lastništvo, ki prevladuje v Sloveniji, v obdobju, ko vstopa v postprivatizacijsko obdobje, je nastala pretežno kot posledica zakonodaje o privatizaciji (Bohinc, 2000a: 81). Institucionalni delničarji, poudarja Bohinc (Bohinc, 2000a: 80), skoraj v celoti obvladujejo gospodarstvo, ki je zaradi tega pod vse večjim državnim oz. političnim nadzorom, ki se izraža predvsem skozi politično imenovanje in delovanje nadzornih svetov in uprav. »Institucionalni delničarji postajajo bolj in bolj aktivni, sledijo poslovanju korporacij ter neposredno posegajo v njihovo poslovanje. To sproža številne systemske odklone od zakonsko uveljavljenih načel korporacijskega upravljanja kot izpeljave zasebnolastninskega in tržnega gospodarstva«, pravi Bohinc (2000a: 80). Vse skupaj močno ogroža tudi normalno funkcioniranje slovenskega socialnega partnerstva, saj je vpliv države in politike premočno čutiti tako v pogajalskih stališčih vlade, kot v (paradržavnem) gospodarstvu, ter tudi v marsikdaj politično močno odvisnih sindikatih. Podatki kažejo, da se delež države in državno nadzorovanih institucij v lastniški strukturi gospodarstva od leta 1995 stalno povečuje, kar vseskozi krepi položaj države in politike v gospodarstvu na račun vse bolj neobogljjenih in neorganiziranih drobnih delničarjev in tudi na račun ostalih korporacijskih delničarjev. V razmerah, ko ima država preko lastniških deležev neposredno in posredno nadzor nad več kot

polovico gospodarstva, kar vključuje domala vse pomembnejše gospodarske korporacije, je seveda na dlani, pravi Bohinc (2000a: 89), da posredno obvladuje tudi Gospodarsko zbornico Slovenije.

Privatizacija kot temelj sodobne zasebnolastninske družbe v Sloveniji v bistvu še ni izvedena. Lastniki kapitala so postale institucije, ki jih je ustanovila država in so pod kontrolo politike. »Spremenila so se le imena institucij oblastvenega, torej javnega monopola nad kapitalom, ki združuje nadvlado politike nad ekonomijo in civilno družbo« (Bohinc, 2000a: 90). Prejšnjo stranko, ki je nadzirala gospodarstvo je zamenjalo nekaj, ki si gospodarstvo deli na fevde.

7. KOLEKTIVNE POGODBE IN BIPARTITNI DIALOG

Stanojević (1996: 85) kolektivna pogajanja definira kot »proces, v katerem so sindikati (ali kakšna druga oblika kolektivnega predstavljanja delojemalcev) in delodajalci (ali združenje delodajalcev) osredotočeni na doseganje sporazuma o plačah, delovnem času in drugih pogojih zaposlovanja in dela«. Uspešno zaključena kolektivna pogajanja se materializirajo v kolektivni pogodbi, ki ima praviloma formalizirano pisno obliko, lahko pa je tudi bolj neformalne narave. Po sklenitvi kolektivne pogodbe prevzamejo njeni podpisniki tudi določene odgovornosti v zvezi z njeno implementacijo, kar »značilno zvišuje stopnjo regulativnega učinka kolektivne pogodbe, nasploh pa ugodno vpliva na industrijske odnose, saj omejuje stopnjo negotovosti v interakcijah delodajalcev in delojemalcev«. Rezultat uspešno zaključenega kolektivnega pogajanja je torej sporazum o pogojih, pod katerimi lahko potekajo konkretni nakupi in prodaje delovne sile (Stanojević, 1996: 86).

Bohinc (2000a: 7) kolektivne pogodbe definira kot pravni instrument zasebnega in dogovornega usklajevanja razmerij med delavci in delodajalci, značilen za sodobno Evropo, vendar s častitljivo tradicijo. Temelji na usklajevanju interesov dela in kapitala na narodnogospodarski, panožni, regionalni ter podjetniški ravni. Kolektivne pogodbe urejajo izbrano snov znotraj delovnopravne zakonodaje in v razmerju do zakona lahko določijo le ugodnejše pravice oz. pravne položaje za delavce. Ureditev v kolektivnih pogodbah določa minimalne standarde oz. minimalne pravice, kar pomeni, da se v neposrednem zaposlitvenem razmerju posamezno vprašanje za delavca lahko uredi le bolj, nikakor pa ne manj ugodno od kolektivno dogovorjenih minimalnih standardov (Bohinc: 2000a: 8). Meni tudi (2000: 64), da so kolektivne pogodbe oblika socialnega partnerstva, kot ustvarjalnega sodelovanja predstavnikov države, kapitala in predstavnikov delavcev, ki ima za cilj usklajevati interese ter poenotiti stališča, ki se nanašajo na tista vprašanja gospodarske, razvojne in socialne politike, ki so v obojestranskem interesu.

Priporočilo Mednarodne organizacije dela (Priporočilo MOD, št. 91, 1951) »definira kot kolektivno pogodbo vsak pismeni dogovor o pogojih dela in zaposlitve, sklenjen med enim ali več delodajalci, eno ali več organizacijami delodajalcev in med eno ali več reprezentativnimi sindikalnimi organizacijami delavcev ali, če takih delavskih organizacij ni, s predstavniki zainteresiranih delavcev, ki so pravno veljavno izbrani in pooblaščen s strani takšne skupine delavcev v skladu z njihovo nacionalno zakonodajo« (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 116).

Zgodovinsko gledano so kolektivne pogodbe kot samostojen vir delovnega prava rezultat borbe delavcev za njihove pravice v sredini 19. stoletja ter njihova formalna zmaga na prelomu iz 19. v 20. stoletje (Bohinc, 2000a: 5). Najprej so na tak način urejali medsebojna razmerja delavci in delodajalci

v posameznem podjetju, dobri obojestranski rezultati takšnega sporazumevanja pa so povzročili, da se kolektivne pogodbe, še posebej v obdobjih gospodarske konjunktne, uporabljajo vse širše in vse pogostejše (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 72). Države so kolektivne pogodbe kot zakonito obliko urejanja pravic in obveznosti med delavci in delodajalci dopuščale, usmerjale in uveljavljale postopoma, šele ko se je pokazalo, da je sporazumevanje in dogovarjanje najboljša možnost za zagotavljanje delovne učinkovitosti, ekonomičnosti in rentabilnosti vseh delovnih procesov (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 72). Tovrstno dogovarjanje o pravicah in obveznostih med delavci in delodajalci se je še posebej razmahnilo po prvi in tudi po drugi svetovni vojni, kolektivne pogodbe pa so še danes najpomembnejši dejavnik urejanja materialnih pravic delavcev in tudi urejanja vseh drugih pravic delavcev iz delovnega razmerja (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 72).

Evropska ureditev in praksa kolektivnih pogajanj sta zelo raznoliki, tako po udeležencih oz. strankah kolektivnih pogodb ter njihovi reprezentativnosti, kot tudi po vsebini in področjih urejanja in po uresničevanju načela prostovoljnosti in razširjene veljavnosti. Slednje se povezuje predvsem z vprašanjem obveznega članstva na delodajalski strani, torej v združenjih delodajalcev in gospodarskih zbornicah (Bohinc, 2000a: 6).

Prve kolektivne pogodbe so bile na območju današnje Slovenije sklenjene konec 19. stoletja. Na podlagi prakse in izkušenj v tedanji avstroogrski monarhiji so nastale nekatere kolektivne pogodbe sindikata s posameznim delodajalcem, pri čemer so prednjačili sindikati grafične stroke. Ta praksa se je nadaljevala tudi v prvi Jugoslaviji, v kateri so že neposredno po prvi svetovni vojni nastali prvi predpisi, ki zadevajo sklepanje in uveljavljanje kolektivnih pogodb. V takrat veljavni zakonodaji je bilo izrecno določeno, da lahko kolektivne pogodbe sklepajo le svobodna združenja delavcev in delodajalcev, prisilnim združenjem pa je bilo sklepanje kolektivnih pogodb izrecno prepovedano. V obdobju po drugi svetovni vojni je bilo urejanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev in delodajalcev s kolektivnimi pogodbami odrinjeno na obrobna področja delovnih razmerij med delavci in njihovimi zasebnimi delodajalci, katerih število pa je bilo zanemarljivo. S tem so kolektivne pogodbe postale v urejanju delovnopравnih razmerij povsem nepomembne, kar je veljalo vse do sprejema Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, ki je v zakonodaji leta 1989/1990 ponovno uveljavil kolektivno pogodbo kot akt urejanja vseh delovnih razmerij (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 115).

Pri nas kolektivne pogodbe urejajo pravni položaj vseh zaposlenih v odvisnem delovnem razmerju. Delodajalci, ki opravljajo gospodarske dejavnosti ali javne službe, se obvezno združujejo v zbornice. Te so v Sloveniji skupaj z združenji delodajalcev, ki so prostovoljne asociacije in ki postopoma prevzemajo vlogo v kolektivnih pogajanjih, obravnavane kot predstavniki delodajalcev. Dokler je v veljavi sedanja pravna ureditev, ki zbornicam nalaga obveznost kolektivnih pogajanj, in dokler veljajo

zakonske določbe, po katerih se kolektivne pogodbe neposredno uporabljajo in veljajo tudi za osebe, ki niso pripadniki strank, ki sklepajo kolektivne pogodbe, zajemajo kolektivne pogodbe več kot 90% zaposlenih v gospodarstvu in negospodarstvu. Ta ugotovitev kaže, da praktično ne prihaja do položaja, ko bi za zaposlene veljala le pogodba o zaposlitvi, ne pa tudi katera izmed kolektivnih pogodb (Dekleva in ostali, 2000: 11).

V samostojni Sloveniji se kolektivna pogajanja niso začela na ravni kolektivnih pogodb dejavnosti, kot je to značilno za večino zahodnoevropskih držav. Prva kolektivna pogodba, to je Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, je bila sklenjena avgusta leta 1990. Sklenila sta jo ZSSS in GZS, k njej pa so kasneje pristopili tudi novo organizirani predstavniki delodajalcev in delojemalcev. V naslednjem letu pa ji je sledila druga splošna kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, kjer kot delodajalec nasproti sindikatov nastopa vlada. Ti dve splošni kolektivni pogodbi sta določili minimalne pravice zaposlenih v novi državi. Številne kolektivne pogodbe na ravni posameznih dejavnosti ter pogodbe na ravni podjetij, so sledile kmalu po splošnih dveh. Po začetnih problemih se je sistem kolektivnih pogodb relativno hitro razvijal. Rezultat tega razvoja je preko dvajset sklenjenih pogodb dejavnosti na področju gospodarstva, ki so jih sklenili reprezentativni sindikati z delodajalskimi združenji, ter kar nekaj kolektivnih pogodb dejavnosti, ki se pretežno opravljajo v okviru javnih zavodov, kjer v vlogi delodajalca nastopa vlada. Kolektivno dogovarjanje v panogah in podjetjih pomeni dvodelno sklepanje »socialnega sporazuma« na ravni delodajalci - delojemalci. To je tudi edino partnerstvo pri nas, ki je zaenkrat urejeno z zakoni (Potočnik, 1995: 817). Na področju javnega sektorja (javnih služb) se je uveljavil podoben sistem kolektivnih pogajanj kot v gospodarstvu. Za pogajanja na strani delodajalca je pooblaščen Vlada Republike Slovenije, ki pa je pri tem objektivno omejena z zakonsko ureditvijo proračuna. V sistemski ureditvi proračuna niso predvidene možnosti različnih izidov kolektivnih pogajanj s sindikati, ki so organizirani v javnem sektorju. Zato se pojavljajo težave pri izpolnjevanju obveznosti, ki jih sprejme vlada, čeprav za njihovo izpolnitev niso zagotovljena potrebna proračunska sredstva (Dekleva in ostali, 2000: 12).

Kot dvostranski avtonomni viri so se pri nas uveljavile kolektivne pogodbe, ki se sklepajo na državni ravni, na ravneh dejavnosti, poklicev in posameznih organizacij. Za vse vrste kolektivnih pogodb je značilno, da ne urejajo le plač, temveč tudi druge delovne razmere zaposlenih. Kolektivne pogodbe, ki urejajo položaj ožjih skupin zaposlenih, navadno urejajo tiste delovne razmere, ki jih ne urejajo pogodbe za širši krog zaposlenih. Ožje kolektivne pogodbe delovne razmere urejajo podrobneje oziroma ugodneje kot širše. Za kolektivne pogodbe ne velja nikakršna omejitev urejanja delovnih razmer zaposlenih (Dekleva in drugi, 2000: 12). Kolektivna pogajanja lahko potekajo na več ravneh – na mikro ravni, območna, panožna, ter splošna (makro) pogajanja (Stanojević, 1996: 90). Predmet kolektivne pogodbe na mikro ravni je lahko cela vrsta vprašanj, ki so značilna le za konkretno podjetje, na višjih ravneh pa so vsebine pogajanj splošnejše, saj le na ta način lahko zajemajo

obsežnejšo in kompleksnejšo interesno strukturo, ki jo predstavljajo (Stanojević, 1996: 90-91). Stanojević (1996: 91) opozarja, da je »v strukturah nacionalnih kolektivnih pogajanj težišče pogajalskih procesov običajno na eni ravni, ki se združuje z manj intenzivnimi pogajanjmi na drugih ravneh«.

V Sloveniji so kolektivna pogajanja še zmeraj centralizirana (Stanojević, 2001: 9). Struktura kolektivnih pogodb je naslednja: dve splošni kolektivni pogodbi (za gospodarstvo in negospodarstvo), panožne kolektivne pogodbe in podjetniške kolektivne pogodbe. Razen podjetniških, vse druge začnejo veljati po registraciji pri Ministrstvu za delo, družino in socialne zadeve, ki običajno registrira od 30 do 40 kolektivnih pogodb letno (Stanojević, 2001: 9).

Stanojević (2001: 9) pravi, da je sistem kolektivnih pogajanj pri nas inkluziven. To pomeni, da je praktično celotna delovno aktivna populacija pokrita z določili kolektivnih pogodb. Razlaga te, skorajda totalne inkluzivnosti, pravi Stanojević (ibidem) je v vlogi Gospodarske zbornice v sistemu kolektivnih pogajanj. Ker je članstvo v Zbornici obvezno, morajo vsa slovenska podjetja obvezno spoštovati pogodbe, ki jih sklepa njihova zbornica. Le-to pa spodbuja ohranjanje relativno centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj, »kar je v primerjavi z drugimi tranzicijskimi družbami izrazito slovenska posebnost« (Stanojević, 2001: 9).

V skladu s trenutno veljavnim Zakonom o delovnih razmerjih mora biti kolektivna pogodba pri nas sklenjena za v naprej določen čas, vendar največ za obdobje petih let. Veljavnost in uporabnost kolektivne pogodbe pa se lahko podaljša, če je pogodbeni stranki ne odpovesta (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 117). Sklenjen dogovor obvezuje podpisnike ter pravne in fizične osebe, ki jih zastopajo podpisniki. Vsak delodajalec, ki ga obvezuje kolektivna pogodba, mora zagotavljati zaposlenim pravice najmanj v obsegu, ki jih določa kolektivna pogodba, ne glede na to, ali so zaposleni člani sindikatov podpisnikov kolektivne pogodbe ali ne (Bohinc, 2000: 78).

V državah Evropske unije, z izjemo Avstrije, sklepajo kolektivne pogodbe združenja delodajalcev in delojemalcev s prostovoljnim članstvom. Avstrija pa je oblikovala celovit model socialnega partnerstva, ki v glavnem temelji na sodelovanju različnih organizacij z obveznim članstvom. Po zakonu so za sklepanje kolektivnih pogodb na delojemalski strani pooblašcene delavske zbornice in njihov zbor na nacionalni ravni. Delodajalske interese pa po zakonu zastopa zbornica in njihova panožna združenja. Na obeh straneh je članstvo v teh asociacijah obvezno (Bohinc, 2000a: 19).

Ureditev kolektivnih pogajanj v Sloveniji je bila, tudi zaradi očitne razlike z ureditvijo kolektivnih pogajanj v večini držav EU, tako v teoriji kot pri opazovalcih MOD predmet kritike, saj je v nasprotju z določili o organiziranosti strank kolektivne pogodbe na prostovoljni podlagi. Zato se je ves čas

poudarjalo, da ima GZS kot delodajalska organizacija v kolektivnih pogajanjih le začasen status (Bohinc, 2000a: 21). Leta 1994 se je v kolektivna pogajanja vključilo Združenje delodajalcev s prostovoljnim članstvom, ki je avtonomno sooblikovalo predloge kolektivnih pogodb. To je deloma zmanjšalo kritike opazovalcev MOD. Danes so poleg GZS in ZDS stranke kolektivnih pogodb na delodajalski strani še Obrtna zbornica Slovenije, ki ima prav tako obvezno članstvo in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti, ki deluje na prostovoljni podlagi (Bohinc, 2000a: 21). Načeli o svobodi in prostovoljnosti sta temeljni načeli Mednarodne organizacije dela. Avtonomija strank naj bi bila eno od temeljnih vodil nove slovenske pravne ureditve tega področja. Ob upoštevanju načela prostovoljnosti naj bi imela pravico biti stranka kolektivne pogodbe le tista združenja, ki so prostovoljna, torej ne nastajajo po načelu obveznega članstva (Stanojević, 2001: 5) »Z novim zakonom o kolektivnih pogodbah bo torej urejeno zastopanje delodajalcev prek združenj, ki bodo imela prostovoljno članstvo, s čimer bo odpadel problem hkratnih članov v več istovrstnih delodajalskih organizacijah (GZS in ZDS)« (Stanojević, 2001: 5). Ker je vse kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti podpisala tudi GZS oz. eno od njenih združenj (za ustrezno panogo), je predlog zakona o kolektivnih pogodbah predvidel, da se bodo v prehodnem času šteje kot reprezentativne vse organizacije delodajalcev, ki bodo na dan uveljavitve zakona podpisniki kolektivnih pogodb, do izteka veljavnosti posamezne kolektivne pogodbe (Stanojević, 2001: 5). S predlogom novega Zakona o Gospodarski zbornici Slovenije (Poročevalec, št. 73/1998) se opušča določilo, da GZS sklepa kolektivne pogodbe. Glede na veljavno delovnopravno zakonodajo je v prehodnih določbah predlagano, da je GZS stranka kolektivnih pogajanj le do konstituiranja reprezentativnih združenj delodajalcev po novo sprejeti zakonodaji (Bohinc: 2000a: 10).

Sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj, ki implicira obstoj visoko centraliziranih in koncentriranih interesnih organizacij dela in kapitala, je po mnenju Stanojevića (1994a: 82) nujna predpostavka neokorporativizma. »Če v terminih korporativne metafore rečemo, da je ekonomski tripartizem glava, potem je sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj hrbtenica celotnega neokorporativističnega aranžmaja«. Delovanje sistema centraliziranih kolektivnih pogajanj, brez katerega neokorporativni aranžma ni možen, je preprosto: centralna pogajanja se materializirajo v okvirni sporazum – splošno kolektivno pogodbo, ki določa raven rasti stroškov dela za predvideno obdobje. Te, centralne pogodbe, pa se potem dopolnjujejo s panožnimi pogodbami, v okviru katerih pa potekajo pogajanja med podjetji in lokalnimi sindikati, ki dokončno aplicirajo pogodbe na posameznike (Stanojević: 1994a: 82-83).

8. TRIPARTITNI DIALOG IN EKONOMSKO-SOCIALNI SVET

V tem poglavju bom najprej teoretično opredelil pojem tripartizem, nato bom proučil najpomembnejši organ socialnega partnerstva v Sloveniji, ki deluje na tripartitni osnovi – Ekonomsko-socialni svet, v zadnjem delu poglavja pa se bom posvetil socialnemu sporazumu, najpomembnejšemu aktu, ki ga sklenejo socialni partnerji in vlada.

8.1 TRIPARTIZEM

Z izrazom »tripartizem« poimenujemo odnos med socialnimi partnerji vlado. Je znak industrijskih in političnih odnosov, ki omogočajo doseganje soglasja o skupni politiki razvoja, večjo stopnjo socialnega miru in kar je zlasti pomembno za Slovenijo, uspešnejši potek tranzicije.

Potočnik (1996: 1007) tristrano sodelovanje definira kot »vse oblike stikov med državo, delodajalci ter delojemalci pri pripravi in izvedbi gospodarsko-socialne politike, da bi dosegli socialni mir«. Pravi, da je poglavitna ideja v zvezi s tem, da se težavni socialno ekonomski problemi rešujejo z dogovorom prizadetih glavnih dejavnikov v družbi, ne pa enostransko oziroma z izključitvijo posameznih strani. Če gre za različne oblike posvetovanja oziroma sodelovanja, lahko govorimo o socialnem sodelovanju. Najbolj razvito obliko takega sodelovanja, ki obsega tudi sklenitve dogovorov z doseženo visoko stopnjo zaupanja, pa imenujemo socialno partnerstvo (Potočnik, 1996: 1009).

Po institucionalni plati se je tripartizem pri nas začel graditi že leta 1990. Tedaj je bil v okviru ministrstva za delo ustanovljen svet za zaposlovanje, v katerem so bili zastopani predstavniki ministrstva za delo, zbornice in sindikatov. Vlada se za njegove sklepe sicer ni menila, vseeno pa je bil to prvi zametek tridelnega sodelovanja v novi državi (Potočnik, 1995: 819). Že tedaj je bila dana tudi formalna pobuda, da se ustanovi ekonomsko-socialni svet, ki bi kot širši tridelni organ razpravljal o vseh pomembnih zadevah s področja gospodarske in socialne politike. Vlada je takrat sicer imenovala delovno skupino, ki bi pripravila gradivo, vendar je odločanje o tem zamrznila zaradi takrat drugih pomembnejših nalog – osamosvajanja. Težave, ki so tedaj preprečevale institucionalizacijo tripartitnega socialnega partnerstva, so bile: šibka vlada, številni nemočni sindikati in nepriznavanje gospodarske zbornice. Po volitvah leta 1992 pa se je celoten sistem začel počasi stabilizirati in proces socialnega partnerstva se je lahko začel, hkrati z utrjevanjem in čiščenjem vlog vseh treh glavnih partnerjev. Vlada, sindikati in delodajalci so v začetku leta 1994 oblikovali novo delovno skupino, ki je zelo pospešila tudi ustanovitev Združenja delodajalcev Slovenije. Delovna skupina je pripravila dogovor o politiki plač v gospodarstvu za leto 1994, v tem okviru pa tudi predlog za ustanovitev tripartitnega organa, najvišje institucije socialnega partnerstva. Dogovor je bil sklenjen aprila 1994. Bil naj bi separat socialnega sporazuma, do katerega pa tedaj še ni prišlo, temveč šele leto kasneje (po

Potočnik, 1995: 816). S tem je bil formalno urejen institut tripartizma v Sloveniji. Tripartitni način pogajanj se je dokončno utrdil konec devetdesetih let, s tem pa se je povečala tudi vloga države znotraj procesa dogovarjanj. Pred tem je bila njena vloga omejena zgolj na vzpodbujanje odnosov med socialnimi partnerji. Razlogi za povečano vlogo države na socialnem področju so predvsem pridobitev nadzora nad sistemom določanja plač z namenom zagotavljanja takšne rasti plač, ki je usklajena s cilji doseganja konkurenčnosti in monetarne stabilnosti, ter možnost zagotavljanja minimalne podpore načrtovanim reformam na področju socialnega varstva in trga dela. Zaradi spreminjanja in razvoja družbe se pojavlja vedno več interesnih skupin, ki se borijo za socialno pravičnost. S tem je klasičen tripartizem prisiljen bolj aktivno sodelovati z različnimi predstavniki drugih interesnih skupin in nevladnih organizacij oziroma mora postati dojemljiv za vplive širše organizirane civilne družbe.

Tripartizem je v svojem dosedanjem razvoju v Sloveniji pokazal velike prednosti in koristi (Dekleva in ostali, 2000: 13). Ideja tripartizma je svoj glavni polet doživela zlasti na temelju seznanjanja z uspešnimi tripartitnimi institucijami, ki so uveljavljene v različnih evropskih državah. Delovanje teh institucij zahteva od države velike napore in je po svoji naravi izpostavljeno javnemu nadzoru in kritiki. Kljub velikim koristim tripartitnega socialnega dialoga pa sta njegov nadaljnji razvoj in celo ohranjanje že uveljavljenih procesov v nevarnosti, saj se politična sfera teh koristi očitno premalo zaveda, oziroma podlega težnjam po liberalizaciji razmerij socialnega partnerstva. Teme in metode tripartitnega socialnega dialoga se v praksi precej ločijo, zato v Sloveniji ni mogoče zagovarjati teze, da je uveljavljeni tripartitni socialni dialog kakor koli ogrozil procese dvopartitnih sporazumevanj. Glede na doseženi položaj je utemeljeno domnevati, da bi lahko tripartitni socialni dialog v Sloveniji v prihodnje koristno spodbujal kolektivna pogajanja na ravni dejavnosti in kolektivno sporazumevanje v organizacijah (Dekleva in ostali, 2000: 14).

Tripartitni dialog se je velikokrat izkazal kot zelo učinkovit instrument, še posebej ob razpravah in iskanju rešitev glede potrebnih reform, ki smo jih v Sloveniji izvedli v obdobju tranzicije. Posebej zato, ker je zagotovil veliko udeležbo socialnih partnerjev pri razreševanju strateških razvojnih vprašanj (Ekonomsko-socialni svet 1994 - 2004, neobjavljeno gradivo).

8.2 EKONOMSKO-SOCIALNI SVET

Tripartitni socialni dialog poteka v okviru Ekonomsko-socialnega sveta. Sestavljajo ga predstavniki vlade (5), delodajalcev (5) in sindikatov (5). Deluje kot posvetovalni forum o vprašanih ekonomske in socialne politike in sodeluje pri oblikovanju, vpeljevanju in spreminjanju socialnega sporazuma. Pripravlja pobude, predloge, priporočila in poročila za Vlado, Državni zbor in Državni svet RS (Dekleva in ostali, 2000: 13). ESS je organ, ki deluje na podlagi sporazuma med partnerji. Ta sporazum je bil objavljen v Uradnem listu RS, čeprav ESS ni organ, vključen v formalno strukturo

ustavnih institucij (Dekleva in ostali, 2000: 13). Ker so socialni partnerji in vlada ekonomsko-socialni svet ustanovili ob dogovoru o politiki plač za leto 1994, bi to s pravnega stališča pomenilo obstoj sveta le za eno leto. Razlog za tako odločitev je bil preprost: vlada se je močno upirala ustanovitvi takega organa. Ker pa sta oba socialna partnerja – zlasti pa sindikati – pogojevala hkratno ustanovitev sveta s podpisom dogovora, je ta z vezano trgovino prinesel oboje (Potočnik, 1995: 816).

Bohinc (2000a: 25) definira Ekonomsko-socialni svet kot »institucijo socialnega partnerstva na narodnogospodarski ravni«. Pravi, (ibidem) da se v njem pogajajo, se zgolj obveščajo, usklajujejo interese in dosegajo dogovore, se zgolj posvetujejo ali razrešujejo sporna vprašanja socialni partnerji, ki predstavljajo delo, kapital, državo in po možnosti tudi ostalo civilno družbo.

Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta določajo, da je le-ta tripartitni organ socialnih partnerjev in Vlade v Republiki Sloveniji, ustanovljen z namenom obravnavanja vprašanj in ukrepov, ki se nanašajo na ekonomsko in socialno politiko in drugih vprašanj, ki zadevajo posebna področja dogovarjanja njegovih članov (Bohinc, 2000a: 25). Svoje predloge, priporočila in mnenja ESS posreduje Državnemu zboru, Državnemu svetu, strokovni in širši javnosti. Odločitve ESS zavezujejo organe in delovna telesa vseh treh socialnih partnerjev. Njegove odločitve so praviloma konsenzualne, obvezujejo vse partnerje, nimajo pa pravne veljave. Po dosedanjih tujih in tudi slovenskih izkušnjah, predlaga gradivo v razpravo v ESS vlada (Miklič, 1995: 831).

ESS ima 15 članov. Vsak član ima namestnika, ki ima enake pristojnosti in pravice kot član. Glede na pravilnik, mora struktura ESS zagotavljati enako zastopanost vseh treh strani. Torej ima vsaka stran enako število članov in namestnikov (5). Mandatno obdobje članov in namestnikov je tri leta. ESS nominira predsednika in njegovega namestnika za obdobje enega leta. Vsako leto predsednika imenujejo drugi akterji iz vrst svojih članov ali namestnikov. Prvi predsednik in njegov namestnik sta bila imenovana s strani vlade, od tedaj pa je predsedujoči rotiral po pravilniku. Predstavniki znotraj vsake grupacije imajo možnost razdelitve predsednikovanja v več krajših obdobjih, med člani različnih interesnih skupin znotraj njih. Praksa je pokazala, da si štirje sindikati znotraj predstavnikov delojemalcev razdelijo mandate predsednikovanja ESS v štiri enaka časovna obdobja. Znotraj ESS se lahko oblikujejo delovne skupine, sestavljene iz predstavnikov vseh treh grupacij, in včasih tudi neodvisnih ekspertov. Ustanovljene so zato, da se ukvarjajo z glavnimi vprašanji, ki se pojavijo na dnevnem redu ESS. Ekonomsko-socialni svet ima sekretarja, ki ni njegov član, in ima status višjega javnoupornega delavca v vladi. Vlada je torej odgovorna za organizacijo sekretariata ESS. Njegove dejavnosti pa se financirajo direktno iz slovenskega proračuna. V ESS se odločitve sprejemajo soglasno, pri čemer ima vsak izmed socialnih partnerjev po en glas. V primeru, če ni soglasja med socialnimi partnerji se pogajanja nadaljujejo do uskladitve. Rok za zaključek pogajanj se določi na seji ESS pred začetkom pogajanj in ne sme biti daljši od 30 dni. Če tudi v tem primeru ne pride do

soglasja, ESS o obravnavani tematiki ne more zavzeti skupnega stališča. Če ni soglasja med člani enega stebra interesov, se le-ti med seboj pogajajo ločeno, rok za zaključek pogajanj pa se določi na seji ESS in ne sme biti daljši od tridesetih dni (Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta, Uradni list RS, št. 59-2073/94, RS 64-1/94 (popravek), RS 32-1542/95 (dopolnitev)).

Člani Ekonomsko-socialnega sveta in število njihovih predstavnikov:

- Na strani Vlade RS **(5)**:
 - minister za delo, družino in socialne zadeve (1),
 - minister za finance (1),
 - minister za gospodarstvo (1),
 - predstavnik urada predsednika vlade (1),
 - direktor Urada RS za makroekonomske analize in razvoj (1).
- Na strani delodajalskih organizacij **(5)**
 - Gospodarska zbornica Slovenije (2),
 - Obrtna zbornica Slovenije (1),
 - Združenje delodajalcev Slovenije (1),
 - Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (1).
- Na strani delojemalskih organizacij **(5)**
 - Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (2),
 - Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije (1),
 - Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije (1),
 - Konfederacija sindikatov '90 Slovenije (1).

Skupni cilj delovanja socialnih partnerjev in Vlade v ESS je zagotavljanje socialnega miru. Vsebinsko obsega socialno partnerstvo v okviru ESS vsa razmerja, ki zadevajo socialno-ekonomske odnose med posameznimi partnerji in njihove medsebojne vplive na gospodarsko in socialno stabilnost države. V dosedanjem delovanju ESS je bilo največ pozornosti posvečeno sistemu in politiki plač, v povezavi s fiskalno, davčno, gospodarsko in socialno politiko države. Državni zbor RS je sprejel stališče, po katerem morajo o vseh zakonih in politiki, ki zadevajo interese socialnih partnerjev, razpravljati v tripartitnem telesu, preden pridejo v parlamentarni postopek. Ekonomsko-socialni svet naj bi zagotovil dolgoročno vključitev socialnih partnerjev v procese oblikovanja dohodkovne in drugih socialnih in gospodarskih politik (Stanojević, 2001: 8).

Zanimivo je, da seje niso odprte za javnost, kar je v nasprotju z načelom javnosti v demokracijah. Razlog najdemo v tem, da je s tem olajšano odkrito razpravljanje o delikatnih problemih, o katerih se sicer ne bi razpravljalo pred širšo javnostjo, brez rizika raznih afer (Potočnik, 1995: 7). Izjemoma so na sejo lahko vabljeni predstavniki različnih interesnih skupin, ki jih zadeva obravnavana tematika, ter

tudi predstavniki medijev ali posamezni neodvisni strokovnjaki, o čemer odloča ESS pred sklicem seje. Skupna stališča in odločitve ESS se objavijo v Uradnem listu RS ali tudi v drugih glasilih, za katere se odloči ESS (Predlog Zakona o ESS, 1998: 10. člen).

ESS ima dve glavni funkciji. Prva je t.i. posvetovalna funkcija. To pomeni, da ESS aktivno sodeluje pri pripravi zakonodaje in ostalih dokumentov. Ima tudi možnost izražanja stališč in alternativnih predlogov na ostalih področjih, kot so predlogi zakonov ali proračunski memorandumi. Njegova druga pomembnejša pristojnost pa je kvazipogajalska funkcija (ne moremo namreč govoriti o kolektivnih pogajanjih v pravem smislu). To pomeni, da so področja, kot so socialni sporazumi, sporazumi o politiki plač in podobni tripartitni sporazumi dogovorjeni znotraj ESS. Kar se tiče priprave zakonov in ostalih dokumentov, ESS sodeluje pri njihovi pripravi in poda mnenje preden jih vlada pošlje v parlament. ESS spremlja stanje na ekonomskih in socialnih področjih, ga obravnava in oblikuje stališča in predloge v zvezi s temi področji, ki imajo širok pomen za vse člane organa.

Zaenkrat še dokaj nerazdelano vprašanje je, kdaj se neko gradivo oziroma posamezne zadeve obravnavajo v ESS. Dosedanja praksa vlade je bila, da le-ta, potem ko je bila odločitev že sprejeta, o njej obvesti ostale člane ESS. Podobno vlada ravna, kadar gre za odločitve, ki jih na njen predlog sprejema državni zbor. Taka praksa očitno kaže na dokaj podcenjevalen odnos vlade do socialnih partnerjev, saj jih največkrat postavi že kar pred izvršeno dejstvo. Po mnenju sindikatov je taka praksa tudi posledica dejstva, da je bil ESS ustanovljen z dogovorom o politiki plač za leto 1994, torej z aktom, ki nima narave pravnega akta. Socialni partnerji si ravno zato že nekaj časa prizadevajo, da bi ESS, njegovo sestavo, področje in način dela uredil poseben zakon, saj bi le takšna ureditev lahko dala ustrezne učinke.

Na temelju dogovora med partnerji ESS obravnava (Dekleva in ostali, 2000: 13):

- gospodarska in socialna vprašanja, zlasti na področju izvajanja plačne politike, zagotavljanja standardov socialne varnosti ter standardov pravne varnosti zaposlenih,
- projekcije plačne politike,
- osnutke zakonov s celotnega področja ekonomskih in socialnih razmerij med zaposlenimi in delodajalci.

Socialni partnerji so oktobra 1994 sprejeli pravila delovanja ekonomsko-socialnega sveta (Uradni list RS, št. 59/94 in 64/94). S temi pravili so partnerji določili področja delovanja sveta, ki so (Potočnik, 1995: 815):

- sklepanje socialnega sporazuma,
- socialne pravice in pravice iz obveznega zavarovanja,

- problemi zaposlovanja in delovnih razmerij,
- sistem kolektivnega dogovarjanja,
- cene in davki,
- ekonomski sistem in ekonomska politika,
- pravna varnost,
- sodelovanje z Mednarodno organizacijo dela in Svetom Evrope,
- soupravljanje delavcev,
- sindikalne pravice in svoboščine,
- druge zadeve, ki se nanašajo na področje ekonomsko-socialnih zadev.

ESS v okviru svojega delovanja (Predlog zakona o ESS, 1998: 3. člen):

- sodeluje pri pripravi zakonodaje ter daje mnenja in priporočila v zvezi z njo,
- daje pobude za sprejem novih ali za spremembo veljavnih zakonov,
- oblikuje stališča in mnenja o delovnih gradivih, osnutkih in predlogih zakonov, uredb in odredb,
- oblikuje stališča in mnenja k proračunskemu memorandumu in državnemu proračunu.

Dosedanje izkušnje z delovanjem ESS in s socialnim partnerstvom na splošno v Sloveniji niso najboljše. Praviloma vsi socialni partnerji kršijo skupaj sprejete odločitve, največkrat tako, da jih sploh ne izvajajo, ali pa jih izvajajo tako, da jih kršijo. Najpogosteje kršijo sprejete odločitve člani delodajalskih organizacij, ki svoje ravnanje opravičujejo s tem, da nimajo možnosti oz. instrumentov, s katerimi bi preprečili oz. sankcionirali kršitve (Stanojević, 2001: 7).

Ekonomsko-socialni svet je imel v prvih desetih letih po ustanovitvi 122 sej, na katerih je obravnaval več kot 500 točk dnevnega reda (Ekonomsko-socialni svet 1994-2004, neobjavljeno gradivo).

Na področju tripartitnega dialoga med državami obstajajo pomembne razlike glede tega, kako izpolnjujejo svojo obveznost spodbujanja socialnega dialoga oziroma kako se vanj vključujejo. Tudi na tem področju so razlike odvisne predvsem od socialnih in zgodovinskih značilnosti posamezne družbe. Skoraj povsod je moč najti tripartitno sestavljene organe socialnega dialoga (Vodovnik, 1999: 59). Večina držav EU ima ustanovljene ESS kot najpomembnejše predstavniške organe socialnih partnerjev. Ustanovljeni so z ustavo ali z zakonom. Sestava je tristranska ali dvostranska, tako da so zastopani reprezentativni partnerji. Področje dela so vsa gospodarska in socialna vprašanja skupnega interesa partnerjev. Redka je pogajalska vloga, pogosto je to svetovalno telo parlamenta in/ali vlade. Ponekod je svetom priznana tudi zakonodajna pobuda. Sveti imajo od 18 članov (Portugalska) do 230 (Francija), kjer pa je svet hkrati tretji dom parlamenta (Potočnik, 1996: 1009).

V EU so centralna tripartitna telesa v glavnem sestavljena po francoskem modelu (delodajalci, sindikati, drugi interesi). Člani ekonomsko-socialnih svetov so ponekod razen predstavnikov drugih interesov še strokovnjaki, ponekod ima ESS tudi neodvisnega predsednika. Vloga tamkajšnjih svetov je predvsem svetovalna, ukvarjajo se z najširšim spektrom problemov, imajo parlamentarni način dela in veliko število članov. V Sloveniji in drugih državah Srednje in Vzhodne Evrope pa so tripartitna telesa sestavljena po modelu ILO (delodajalci, sindikati in Vlada, kot predstavnik političnih interesov). Imajo svetovalno in »kvazipogajalsko« funkcijo, kjer se v njihovem okviru lahko vršijo tudi pogajanja o socialnih sporazumih. Ukvarjajo se z ožjim spektrom problemov. Imajo tudi manjše število članov in so bolj operativni (<http://cvi.si/zmar/arhiv/izbor/2strinst/idr0298.html> – 21.02.2004: 1).

Centralna telesa za tripartitno sodelovanje v Evropi				
Država	Sestava	Število članov	Ustanovitveni akt	Vloga
Slovenija	Tripartitna po modelu ILO	15	Sporazum	Svetovalna, kvazipogajalska
Madžarska	Tripartitna po modelu ILO	17	Zakon, sporazum	Svetovalna, kvazipogajalska
Češka	Tripartitna po modelu ILO	21	Sporazum	Svetovalna
Avstrija	Tripartitna po modelu ILO	12	Sporazum	Svetovalna
Italija	Tripartitna, brez vlade (delodajalci, delavci, druge interesne skupine in strokovnjaki)	111	Ustava, zakon	Svetovalna
Francija	Tripartitna, brez vlade (delodajalci, delavci, druge interesne skupine in strokovnjaki)	230	Ustava, zakon	Svetovalna
Belgija	2x bipartitna (delodajalci, delavci)	50, 22	Zakon, zakon	Svetovalna, pogajalski svet

VIR: Ekonomsko ogledalo 2/98 (<http://cvi.si/zmar/arhiv/izbor/2strinst/idr0298.html> – 21. 2. 2004: 1).

Iz povedanega izhaja, da imamo v Sloveniji Ekonomsko-socialni svet, ki nima široke strukture, kot na primer Ekonomsko socialni odbor EU, ampak gre za tripartitni organ po vzoru MOD. Nima zgolj posvetovalne narave, ampak naj bi se v njegovem okviru s soglasjem sprejemala različna mnenja in stališča, ter sklepali za stranke zavezujoči socialni sporazumi (Bohinc, 2000a: 31).

Potočnik (1995: 819) pravi, da je iz primerjalne analize ekonomsko-socialnih svetov razvidno, da je ustanovitev večine svetov predvidena z ustavnimi določbami. V državah, kjer takih določb ni, pa so sveti največkrat ustanovljeni z zakonom. Tak način ustanovitve in jasne opredelitve njihove vloge, jim kljub močni prisotnosti države, v njihovem delovanju zagotavlja neodvisnost in stabilnost.

Vsi socialni partnerji v Sloveniji se strinjajo, da je tudi pri nas potrebno sprejeti Zakon o ESS. Z njim bo urejena njegova vloga in pristojnosti ter s tem zagotovljena trdnejša podlaga za njegovo delovanje. Prvi problem je zastopanost sindikatov v ESS. Sindikati javnega sektorja, ki zastopajo pomemben del sindikalnega članstva, so razdrobljeni in usklajujejo svoje delo le v okviru Koordinacije sindikatov. Ker niso združeni v konfederacijo, nimajo pravice do predstavnika v ESS in imajo v njem le vlogo opazovalca brez pravice glasovanja. Pomembna je še ureditev vprašanja zastopanosti delodajalcev v ESS, ter določitev roka, v katerem mora svet končati razpravo oz. dati mnenje o določeni zadevi. Predpogoj za učinkovito delovanje je tudi ustrezna podpora – strokovno močan in neodvisen sekretariat. Tak zakon, ki je še na samem začetku priprave, naj bi med drugim uredil tudi članstvo v ESS in s tem tudi reprezentativnost delodajalskih organizacij. Ker gre za ureditev reprezentativnosti z vidika potreb dela ESS, bo verjetno reprezentativnost urejena drugače kot pri sklepanju kolektivnih pogodb. V ESS se namreč urejajo širša vprašanja, ki zahtevajo ustrezno predstavljanje interesov kapitala na ravni nacionalnega socialnega dialoga (po Stanojevič, 2001: 5). Pomembno vprašanje, ki se nam ob tem zastavlja je, ali bosta GZS in OZS tudi v prihodnje zadržali svoje predstavnike v ESS. Tako GZS kot tudi OZS se sicer strinjata, da po sprejetju nove zakonodaje ne bosta več podpisnici kolektivnih pogodb, toda vseeno želita zadržati svoje predstavnike v Ekonomsko-socialnem svetu. Po drugi strani pa je jasno, da ob taki ureditvi znotraj ESS dve različni organizaciji istočasno predstavljata interese istih delodajalcev. Po mnenju sindikatov to pomeni, da bodo tudi v nadalje interesi delojemalcev šibkeje zastopani, saj članstvo v sindikatih temelji na popolni prostovoljnosti, članstvo tako v GZS kot tudi v OZS pa je obvezno. Nov zakon o ESS, naj bi tudi uvedel trdnejši formalni status ESS. Zakon bo opredelil področje delovanja ESS, pravila za odločanje, sredstva za financiranje in ustanavljanje strokovnih teles, ki bodo podpirala delo ESS. V prihodnje naj bi ESS sestavljali predstavniki delodajalcev in delojemalcev iz vseh, vključno z javnim sektorjem (http://www.sigov.si/mddsz/mednarodno_sodelovanje/razvoj_socialnega_dialoga.pdf - 21. 2. 2004).

Še ne dolgo tega je bilo moč opaziti veliko navdušenje tako delodajalcev kot delojemalcev, glede hitrega sprejetja zakona o ESS, ki bi povečal moč ESS, predvsem na področjih kot so zadostna strokovna, finančna in tehnična pomoč. Argument je bil, da ESS ne more delovati zadosti učinkovito brez omenjene podpore, in da naj država zagotovi zadostna proračunska sredstva za to. Nekateri sindikati so bili celo mnenja, da naj se ESS podeli moč za predlaganje zakonov Državnemu zboru, kar pa v luči liberalno-demokratske doktrine naše ustave, to ni bilo nikoli realno mogoče, to pa zato, ker to v njej ni predvideno. V zadnjem času pa je opaziti, da se navdušenje okoli hitre postavitve pravnih

okvirjev ESS počasi polega. Glavni razlog, da je nov Zakon o ESS že več let v parlamentarni proceduri, gre verjetno iskati v ugotovitvi, da se morajo najprej razrešiti nekateri problemi, kot je na primer vprašanje pravične reprezentativnosti tako delodajalskih kot tudi delojemalskih organizacij. V tej luči se pojavljajo tudi ideje, da pravzaprav ni nujno, da bi imela vsaka stran enako število predstavnikov v ESS, saj morajo biti vse odločitve tako ali tako sprejete s konsenzom. Ker je zaenkrat število posameznih predstavnikov omejeno na pet, je zelo težko sprejeti kateregakoli novega predstavnika, ki pa bi brez dvoma povečal legitimnost in demokratičnost ESS, ob enem pa bi otežil odločanje. Sčasoma bo moral priti čas, ko bo treba spremeniti tudi notranja pravila v ESS, saj so bila sedanja postavljena ob njegovem nastanku, in nekatera počasi že postajajo zastarela.

V okviru ESS se je, sicer povsem neformalno, vzpostavil zelo učinkovit mehanizem tvornega sodelovanje partnerjev pri pripravi najpomembnejše zakonodaje s področja delovnega in socialnega prava, ter drugih dokumentov s socialno ekonomskega področja. Tako je ESS bistveno prispeval k uspešni implementaciji osnovnih ekonomskih in socialnih reform v procesu tranzicije, pomembno vlogo je odigral v procesu vključevanja v EU in integracije v mednarodni ekonomski prostor. Nenazadnje je ekonomsko-socialni svet pripomogel tudi h krepitvi socialne pravičnosti in socialnega miru, ki sta ključna za socialno-ekonomski razvoj države. ESS predstavlja tudi okvir v katerem so se konsolidirala demokratična razmerja med socialnimi partnerji in pomenijo enega od nujnih in bistvenih elementov politične demokracije. Zato je povsem razumljivo, da je razvit socialni dialog oziroma visoka raven socialnega partnerstva, tudi eden izmed pogojev, kateremu so ob vstopu v EU morale zadostiti države kandidatke (Ekonomsko-socialni svet 1994 - 2004, neobjavljeno gradivo).

Za države v prehodu, kot je Slovenija, pa je žal značilno, da so tovrstni organi pod konstantnim pritiskom političnih strank, kar ogroža njihovo delovanje. Dodaten problem je pritisk različnih interesnih skupin, ki želijo biti zastopane v strukturi teh teles, zato obstaja nevarnost njihovega razraščanja v velike, s tem pa neučinkovite strukture (Vodovnik, 1999: 59).

Sinteza dilem, ki se največkrat pojavljajo ob vprašanjih nadaljnjega uspešnega delovanja Ekonomsko-socialnega sveta:

- Problem širitve oziroma vključevanja novih sindikalnih ali delodajalskih organizacij v ESS. Problem predstavljajo predvsem sindikati zaposlenih v javnem sektorju, kateri niso združeni v nobeno od konfederacij, članic ESS. Te sindikalne organizacije so že večkrat posredovale pobude, da bi jim bil omogočen vstop v ESS, sedanja pravila pa to onemogočajo.
- Članstvo Gospodarske zbornice Slovenije v ESS. GZS ne izpolnjuje pogoja svobodnega združevanja, kar je ena od glavnih zahtev MOD za priznanje posamezne asociacije kot socialnega partnerja.

- Povečanje pristojnosti ESS tako, da bi zakon podeljeval ESS pravico Državnemu zboru neposredno predlagati sprejem ali spremembe zakonov.

Prevladuje prepričanje, da bi bil ESS učinkovitejši in vplivnejši, če bi imel za svoje delovanje zakonsko podlago.

Podpisniki socialnega sporazuma za obdobje 2003 - 2005, sklenjenega znotraj Ekonomsko-socialnega sveta, so zapisali (Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005: 16): »Partnerji se strinjamo, da ESS ostaja osrednji in odprt organ socialnega dialoga v RS. Vse morebitne spremembe glede delovanja in organiziranost ESS bodo sprejete soglasno.«

8.3 SOCIALNI SPORAZUM

Karlhofer (1999: 315) socialne sporazume definira kot dve- do petletne tripartitne dogovore med vlado, delodajalci in sindikati, ki praviloma vsebujejo javno določeno predstavitev cilja in večinoma tudi podroben katalog ukrepov za odpravo problemov.

Ekonomska in socialna razmerja zaposlenih v Sloveniji na državni ravni urejajo različni akti. Ob državnih predpisih so v veljavi tudi sprejeti tristranski in dvostranski avtonomni viri. Tristranski avtonomni vir je socialni sporazum. V njem so vlada, združenja delodajalcev in sindikati za posamezno leto določili skupne strateške cilje pri usmerjanju razvoja ekonomskih in socialnih razmerij. S tem namenom so se opredelili do prednostnih razvojnih nalog na naslednjih področjih (po Dekleva in ostali, 2000: 12):

- zaposlovanje,
- davki in prispevki ter fiskalna politika,
- plače,
- socialna varnost in socialna zavarovanja,
- zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih.

Vodovnik (1998: 1189) meni, da je socialni sporazum akt izrednega moralnega pomena za družbeno politiko. Njegov namen je izraziti širok družbeni konsenz glede usmeritev in izvajanj ekonomsko-socialnih politik. Med drugim je sporazum izraz skladnosti interesov in zrelosti vseh udeležencev, ki so ga sklenili. Pogoji za njegovo uspešnost je, da ga upoštevajo vse strani in ne kršijo njegovih sklepov.

Socialni sporazum se ponavadi sklene za eno ali več let. V njem so med uvodnimi določbami zapisane splošne obveznosti partnerjev, ki govorijo o dolžnosti vlade, da sprejme ustrezno zakonodajo, dolžnosti delodajalcev, da spoštujejo pravice zaposlenih, ter dolžnosti delojemalcev, da sodelujejo z

delodajalci v reševanju kakršnihkoli problemov ali konfliktov. Poleg teh, splošnih določb, so v sporazumu očitane še konkretne določbe, ki se nanašajo na usmeritve in cilje ekonomske in socialne politike, le-te pa sledijo ukrepi za izvedbo sporazuma, ki pravzaprav predstavljajo neke vrste merila, na podlagi katerih je moč oceniti uspešnost izpolnjevanja posameznih kriterijev (Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005).

Sklenitev socialnega sporazuma spada med najpomembnejše naloge ESS. Od ustanovitve v letu 1994 je bilo pod okriljem ESS sprejetih že kar nekaj dokumentov, socialni sporazumi za leta 1995, 1996 in 2003 - 2005 pa sodijo med najpomembnejše. V okviru njihove sklenitve so se socialni partnerji dogovorili o svojih obveznostih pri izvajanju dogovorjenih politik. Poleg ureditve plačne politike, ki je bila v vseh teh letih še posebno zahtevna naloga, so bila v vseh sporazumih vključena še poglavja o zaposlovanju, socialni varnosti, cenovni politiki, pravni varnosti zaposlenih, ter poglavje o proračunskem memorandumu (Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005). Socialnemu sporazumu sledi normativni del – zakon, ki omogoča izvedbo dogovorjenega sporazuma in je podlaga za odločanje o posameznih pravicah (Dekleva in ostali, 2000: 12).

Slovenski socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005 so podpisali naslednji predstavniki socialnih partnerjev in Vlade RS (Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005: 44-46):

- Vlada Republike Slovenije: minister za delo, družino in socialne zadeve (Dr. Vlado Dimovski),
- delodajalci: Združenje delodajalcev Slovenije (mag. Stojan Binder), Gospodarska zbornica Slovenije (mag. Jožko Čuk), Obrtna zbornica Slovenije (Miroslav Klun), Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije (Dare Stojan),
- delojemalci: Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (mag. Dušan Semolič), Konfederacija sindikatov PERGAM Slovenije (Dušan Rebolj), Konfederacija sindikatov '90 Slovenije (Boris Mazalin), KNSS-Neodvisnost Konfederacija novih sindikatov Slovenije (Drago Lombar), Slovenska zveza Sindikatov – Alternativa (Branko Krznarič), Sindikat delavcev Slovenije (Albert Pavlič), Novi sindikat Slovenije (Rastko Plohl),
- sopolpisniki: Policijski sindikat Slovenije (Miroslav Dušič), Sindikat zdravstva in socialnega varstva Slovenije (Nevenka Lekše).

Socialni partnerji so med cilje socialnega sporazuma (Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005: 4) zapisali: »Partnerji se strinjamo, da je skupni cilj, ki ga želimo doseči v naslednjih letih in k čemer naj bi prispeval tudi ta socialni sporazum - uravnotežen socialno ekonomski razvoj«.

V 90. letih 20. stoletja smo lahko v celotni EU zaznali porast socialnih sporazumov. V nasprotju s pričakovanju so si za to najbolj prizadevali prav tam, kjer so pogoji za zanesljivo tripartitno sodelovanje slabo razviti – v južnoevropskih državah. V Italiji, Španiji in predvsem na Portugalskem

je v preteklem desetletju prišlo do opaznega preobrata v sistemu industrijskih odnosov (Karlhofer, 1999: 315).

Socialni sporazumi ter korporativistični načini odločanja imajo po Karlhoferjevem (1999: 316) mnenju precej skupnih značilnosti. To velja predvsem za redno sodelovanje na področjih, ki se med seboj funkcionalno razlikujejo, za posvetovanje združenj pred sprejemom odločitev (legislative), ter primeri, kjer privilegirana združenja prevzamejo odgovornost za izvajanje politik.

9. GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE

Namen tega poglavja je podrobneje predstaviti Gospodarsko zbornico Slovenije (kot najpomembnejšo interesno predstavnico delodajalcev v socialnem dialogu) in dileme, ki se pojavljajo v zvezi z njo. S pomočjo tu napisanega, bom skušal korporativizem in socialno partnerstvo povezati z GZS, saj bom le tako lahko z gotovostjo zavrnil ali potrdil drugo hipotezo, ki sem si jo zastavil na začetku.

9.1 SPLOŠNO O GOSPODARSKI ZBORNICI SLOVENIJE

»Gospodarske zbornice so korporativne pravne osebe, v katerih se brez profitnega namena združujejo bodisi gospodarski subjekti, bodisi posamezniki, ki opravljajo določen poklic« (Bohinc, 2000: 109). GZS je ustanovljena za zastopanje in zaščito interesov članov pri sprejemanju odločitev, povezanih z vprašanji gospodarskega sistema in gospodarske politike, za opravljanje poslovnih storitev in izvajanje javnih pooblastil (Bohinc, 2000: 109-110).

Zbornična organiziranost slovenskega gospodarstva po javnopravnem modelu z obveznim članstvom ima dolgo tradicijo. Leta 2004 mineva 153 let, odkar je začela v Ljubljani delovati prva Trgovinska in obrtna zbornica za Kranjsko (Vloga GZS kot osrednje avtonomne organizacije slovenskega gospodarstva, 2002: 1). GZS ima danes več kot 55.000 delujočih članov. Organizacijsko in upravljalno je po zakonu in statutu zasnovana na decentralizaciji. Glede na svojo pretežno dejavnost se člani organizirajo v 26 panožnih združenj, po regionalni pripadnosti pa v 13 območnih zbornic. Zbornica deluje kot sistem z delitvijo dela na naloge, ki se opravljajo kot naloge skupnega pomena na nacionalni ravni in na tiste, ki se kot komplementarne in specifične glede na posebnost dejavnosti in regije avtonomno izvajajo v panožnih združenjih in območnih zbornicah. Združenja in območne zbornice tudi samostojno razpolagajo z delom članskega prispevka. Območne zbornice so dejavne pri usmerjanju regionalnega razvoja in kot ozemeljske enote GZS skrbijo za prvi stik s članstvom na terenu. Gospodarsko zbornico Slovenije upravljajo njeni člani preko svojih predstavnikov v organih zbornice. Organi zbornice so upravni odbor, nadzorni odbor in predsednik zbornice (Bohinc, 2000: 114). Gospodarska zbornica Slovenije je bila ustanovljena z Zakonom o GZS (Zakon o GZS, UL RS 14/90 in 19/2000) kot javnopravna institucija, ki na podlagi obveznega članstva združuje vse gospodarske osebe na področju gospodarskih dejavnosti, razen tistih, ki opravljajo svojo dejavnost na obrtni način. Vsak član zbornice ima aktivno in pasivno volilno pravico na volitvah upravnih odborov združenj in območnih zbornic ter skupščine GZS (Pravilnik o volitvah organov GZS, 1995, 13. člen). Skupščina GZS, ki šteje 101 člana izvoli predsednika, podpredsednike in generalnega sekretarja GZS, ter 31-članski upravni odbor GZS, ta pa imenuje različne odbore in delovna telesa (Statut GZS, 1995, 57. člen).

Zbornica izvaja svoje naloge prek več specializiranih strokovnih služb, prav tako pa stalno sodeluje tudi z zunanjimi izvedenci, gospodarstveniki, fakultetami, strokovnimi zvezami in drugimi ustanovami civilne družbe. Stališča in predlogi so tako široko verificirani (Vloga GZS kot osrednje avtonomne ustanove slovenskega gospodarstva, 2002: 4). GZS je namenjena predvsem podjetjem članicam ter tudi vladi in parlamentu za strokovno oporo pri pripravi stališč o gospodarskem sistemu in gospodarski politiki, področje dela GZS na nacionalni ravni pa je tudi pospeševanje mednarodnega sodelovanja in mednarodne promocije slovenskega gospodarstva. Zbornica opravlja vrsto nalog pri pospeševanju uvajanja novih tehnologij, kakovosti in varstva okolja. Letno nudi več kot 120.000 različnih pravnih in ekonomskih nasvetov. Namenjeni so zlasti malim in srednjim podjetjem. Najpogosteje gre za vprašanja s področja podjetniške in delovnopravne zakonodaje, industrijske lastnine, konkurenčnega prava, kolektivnih pogodb, finančnega poslovanja in priprave poslovnih načrtov. Pri zbornici delujeta stalna arbitraža, ki razrešuje domače in mednarodne spore, in častno sodišče, ki izreka različne ukrepe za kršitev dobrih poslovnih običajev (A brief outline on the Chamber of Commerce and Industry of Slovenia and its role in the economic and social dialogue and other tasks, 2002: 4).

Začetki današnje GZS segajo v čase, ko je delovala še Trgovinska zbornica, ki je za razliko od sedanje GZS zastopala zgolj interese ene panoge. V času Jugoslavije je bila Zbornica politično odvisna institucija, danes pa je nepolitična institucija, s strokovnim, strankarsko neopredeljenim vodstvom. V obdobju prejšnje socialistične skupne države je slovenski zbornični sistem deloval najprej v pogojih državno planskega gospodarstva, za tem pa v specifičnih pogojih družbene lastnine in samoupravljanja (Friedl, 2002: 1). Po osamosvojitvi se je zasnova novega zborničnega zakona naslonila na javnopravni model avstrijske zbornične ureditve z obveznim članstvom in decentraliziranim organizacijsko-upravljalnim ustrojem (Friedl, 2002: 2). Zakon o GZS je bil sprejet že spomladi 1990 in dopolnjen v letu 2000 (Zakon o GZS, UL RS 14/90 in 19/2000). Po nemškem vzoru je zakon iz leta 1990 v veliki meri prepustil notranjo organizacijo in podrobnejšo opredelitev dejavnosti Statutu GZS. Ustavno sodišče Republike Slovenije pa je bilo mnenja, da je treba zakon dopolniti z vprašanji, ki zadevajo mehanizme usklajevanja stališč različnih gospodarskih sektorjev znotraj zbornice ter glede nekaterih vprašanj financiranja zbornice. Ravno zato je bila leta 2000 sprejeta omenjena novela zakona o GZS, ki je povzela temeljne določbe Statuta GZS iz leta 1996 v delu, ki zadeva upravljalno in organizacijsko strukturo ter del, ki govori o določanju članskega prispevka. Do sprejetja Obrtnega zakona v letu 1994 (Obrtni zakon, UL RS 50/94 in 61/2000) so se obrtniki in obrtne zadruge vključevali v GZS posredno preko Zveze obrtnih združenj kot kolektivne članice GZS. Po novem Obrtnem zakonu pa Obrtna zbornica Slovenije ni več kolektivna članica GZS. Gospodarski osebki, ki izključno opravljajo le obrtno dejavnost so člani samo Obrtne zbornice. Če opravljajo tudi neobrtno dejavnost, pa so tudi člani GZS. Kmetje so se pred sprejetjem novega Zakona o zadrukah iz leta 1992 prav tako posredno vključevali v GZS, preko takratne Zadružne zveze Slovenije kot kolektivne članice

GZS. Leta 1999 je bil sprejet Zakon o kmetijsko gozdarski zbornici Slovenije (Zakon o kmetijsko gozdarski zbornici, UL RS 41/99), po katerem so fizične in pravne osebe s področja primarnega kmetijskega in gozdarskega sektorja obvezni člani Kmetijsko gozdarske zbornice Slovenije. Tudi v tem primeru je možno, da pride do dvojnega ali celo trojnega članstva v GZS, OZS in KGZS. Za takšne primere imajo vse tri zbornice dogovor o plačilu članskega prispevka. Zbornična organiziranost slovenskega gospodarstva je tako zaokrožena v treh zbornicah – gospodarski, obrtni in kmetijsko gozdarski zbornici (po Friedl, 2002: 2-3).

Pravzaprav ni ustaljena praksa, da bi država z zakonom ustanavljala interesne skupine, katerih glavni cilj je v večini primerov prav pritisk na državo. Ob tem pa se moramo vendarle zavedati, da je bila Zbornica kot jo poznamo danes ustanovljena leta 1990, v času ko je Slovenija prehajala iz planskega v tržni ekonomski sistem in je zato nujno potrebovala finančno močno, veliko in strokovno organizacijo, katere naloga je bila promoviranje od tranzicije izmučenega gospodarstva in zastopanje njegovih interesov. Bistven argument k temu, da je bila GZS ustanovljena z zakonom je tudi njen javnopravni kontinentalni značaj, s čimer je bil omogočen tudi prenos nekaterih, za gospodarstvo ključnih funkcij z vlade na GZS.

Zakon o GZS (UL RS, 14/90 in 19/2000) določa, da zbornica zastopa interese gospodarstva pred državnimi organi pri oblikovanju gospodarskega sistema in gospodarske politike. Predlog novega zakona o GZS to določilo še precizira in v 4. členu določa, da vlada RS posreduje GZS v mnenje predloge strategij, državnega proračuna in predloge najpomembnejših zakonov, ki zadevajo interese gospodarstva in imajo zanj materialne posledice, na kateri ima GZS možnost dati mnenje. Vlada je dolžna obravnavati mnenje GZS in do njega zavzeti stališče (Bohinc, 2000a: 34). GZS ima že sedaj možnost posredovanja svojih stališč in sodelovanja v raznih vladnih delovnih skupinah, vendar pa to ni pravno instrumentalizirano in je glede tega izenačena z raznimi drugimi strokovnimi ustanovami (npr. fakultetami), ki jih ministrstva pritegnejo k sodelovanju predvsem takrat, ko so sama zainteresirana (Bohinc 2000a: 35). Kljub temu je zbornica v zadnjem času utrdila svoje sodelovanje v okviru vladnih in parlamentarnih odborov in teles. Gospodarska Zbornica Slovenije je zastopnik gospodarstva pri pogovorih z vlado, posreduje stališča in predloge odborom Državnega zbora RS in komisijam Državnega sveta RS.

V skladu s tretjim členom Zakona o Gospodarski zbornici Slovenije (Zakon o GZS, Ur. l. RS 14/90, 19/2000) opravlja gospodarska zbornica naslednja poslanstva, po vzoru evropskih javnopravnih zbornic:

- zastopanje interesov svojega članstva pri oblikovanju gospodarskega sistema in gospodarske politike v odnosih z državo in v širšem ekonomsko-socialnem dialogu,
- izobraževanje in usposabljanje,

- poslovno-pospeševalne storitve, kamor spada zlasti promocija izvoza, poslovno-informacijski sistem, izobraževanje, stalna arbitraža, pospeševanje kakovosti in tehnološkega razvoja idr.,
- izvajanje javnih pooblastil na prenesenem področju delovanja, to je izdajanje in potrjevanje trgovinskih listin, dualni sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, preizkusi usposobljenosti, razne licence itn.

Med najpomembnejšimi je zakonsko določilo, da Zbornica zastopa interese gospodarstva pred državnimi organi pri oblikovanju gospodarskega sistema in gospodarske politike.

Gospodarske zbornice s takšnim ali drugačnim imenom se pojavljajo v skoraj vseh industrializiranih državah ne glede na politično ureditev, igrajo pa vmesni člen med delodajalci in vlado ter posredno tudi delojemalci.

GZS je aktivna članica Združenja evropskih zbornic (Eurochambers) s sedežem v Bruslju, ter Mednarodne trgovinske zbornice v Parizu (ICC). Praktično z vsemi evropskimi in najpomembnejšimi drugimi zbornicami v svetu ima podpisane sporazume o sodelovanju. Ima svoja predstavništva v Bruslju, Beogradu, Sarajevu in Prištini. S tem je bistveno okrepila komunikacijske povezave in nudi podporo interesom slovenskega gospodarstva v Jugovzhodni Evropi (Vloga GZS kot osrednje avtonomne ustanove slovenskega gospodarstva, 2002: 5). Zbornica je tudi tesno sodelovala z vlado v zaključnem procesu pogajanj z EU. Podpredsednik GZS je bil celo član ožje pogajalske skupine za področje transporta, energije, industrijske politike, malih in srednjih podjetij, telekomunikacij in informacijske tehnologije.

Slovenska gospodarska zbornica je v preteklosti doživela mnogo sprememb, kot so (vsaj delna) depolitizacija, povečanje strokovnosti, kaže pa se tudi tendenca k spremembi načina organizacije od toge birokracije k modernejšim strukturam. Pomembno je tudi, da se je število zaposlenih na GZS zmanjšalo kar za polovico, ob enem pa se je močno povečalo članstvo, s čimer je seveda tudi narasla učinkovitost.

9.2 GOSPODARSKE ZBORNICE IN ZDRUŽENJA DELODAJALCEV

Gospodarske zbornice so nastale veliko pred združenji delodajalcev. Prva gospodarska zbornica, ki je postala temelj evropskemu javnopravnemu zborničnemu modelu, je nastala pred več kot 400 leti v Marseillesu, združenja delodajalcev pa so začela nastajati v glavnem po prvi svetovni vojni, kot odgovor na vse močnejša sindikalna gibanja in zahteve. Gospodarske zbornice se torej ukvarjajo s splošnimi interesi organiziranega kapitala, na drugi strani pa dajejo združenja delodajalcev poudarek sektorskemu urejanju odnosov s sindikati v ožjih, t.i. industrijskih razmerjih (Bohinc, 2000a: 38). Med

gospodarskimi zbornicami in združenji delodajalcev ni tekmovalnosti, ampak veljajo odnosi sodelovanja in komplementarnosti pri doseganju ciljev ene in drugih združenj. Gospodarske zbornice zastopajo interese podjetij, pri združenjih delodajalcev pa je bolj v ospredju interes lastnikov, kapital za ustvarjanje profita, zlasti na kratkoročnih osnovah, to je predvsem v povezavi z zniževanjem stroškov poslovanja, še zlasti stroška delovne sile.

Gospodarska zbornica Slovenije je na začetku leta 1994 prisluhnila skupini zainteresiranih podjetji in tudi pri nas, predvsem zaradi kritik strokovnjakov in Mednarodne organizacije dela, pomagala organizirati prvo združenje delodajalcev s prostovoljnim članstvom. V primerjavi z ZDS je GZS strokovna organizacija z dolgo tradicijo in z razvejano dejavnostjo, ki ima zaradi svojega obveznega članstva zagotovljene materialne možnosti za vzpostavitev strokovnih služb, informacijskih povezav ipd. Kljub formalni ločenosti od ZDS, nudi GZS združenju precejšnjo strokovno, materialno, kadrovsko in celo finančno pomoč in podporo, kar pa je pravzaprav dvorezen meč. S svojo prisotnostjo, znanjem in usposobljenostjo, predstavniki GZS dvigujejo raven socialnega dialoga na delodajalski strani, po drugi strani pa zmanjšujejo interes novih delodajalskih organizacij za okrepitev svojih vrst.

Dilema je, ali ob opustitvi dela na kolektivnih pogodbah del infrastrukture GZS preseliti v ZDS, ali še naprej izvajati določene naloge po pogodbi (Bohinc, 2000a: 43-44). Sedanji sistem, meni Bohinc (2000a: 44), upošteva majhnost Slovenije in deluje v smeri doseganja sinergije med legitimnostjo kolektivnega dogovarjanja (v njem sodeluje reprezentativno združenje delodajalcev s prostovoljnim članstvom) in med skupnim izkoriščanjem strokovnega potenciala in znanja, ki ga lahko posreduje GZS na temelju dolgoletnih izkušenj. Stališča Gospodarske zbornice Slovenije, pravi Bohinc (2000a: 39), so do sedaj vedno doživela podporo v prostovoljnem Združenju delodajalcev Slovenije, ki bo po novem zakonu o kolektivnih pogodbah uživalo status reprezentativnega združenja delodajalcev.

9.3 GOSPODARSKA ZBORNICA SLOVENIJE, KOT SOUDELEŽENEC V SOCIALNEM DIALOGU

Kar zadeva sodelovanje GZS na področju kolektivnih pogajanj in ekonomsko socialnem dialogu nekateri sindikati in strokovnjaki ugovarjajo, da GZS ni legitimen socialni partner, saj morajo biti po konvencijah Mednarodne organizacije dela o kolektivnih pogajanjih in tristranem socialnem dialogu ne le sindikati, temveč tudi delodajalska združenja organizirana na podlagi prostovoljnega članstva. Na te očitke GZS odgovarja s primerom Avstrije, kjer so stranke kolektivnih pogodb prav tako zbornice oziroma njihova panožna združenja z obveznim članstvom. Vendar pa se to stanje ne smatra kot nelegitimno, saj je v Avstriji tako stanje plod konsenza med Gospodarsko zbornico in

prostovoljnim Združenjem industrijalcev. V Sloveniji v sistemu kolektivnega dogovarjanja sodelujeta tudi dve reprezentativni delodajalski združenji s prostovoljnim članstvom. GZS z njima nastopa popolnoma usklajeno (Friedl, 2002: 9). Predvsem iz vrst sindikatov so, s sklicevanjem na Mednarodno organizacijo dela, pogosti ugovori, češ da zbornica z obveznim članstvom ne sodi v ESS. Bohinc (2000a: 31) opozarja, da se v praksi in tudi skladno s svojim pravilnikom, ESS ukvarja z vrsto vprašanj, ki neposredno ali posledično zadevajo širša makroekonomska vprašanja in ne le industrijska razmerja v ožjem smislu. Proračun, davčna in cenovna politika, gospodarski sistem in drugo, so vprašanja, glede katerih se mora v ESS slišati tudi glas najbolj reprezentativne in avtonomne predstavnice organiziranega kapitala, kakršna je GZS (Bohinc, 2000a: 31). Sindikati najbolj nasprotujejo sodelovanju GZS pri sklepanju bipartitnih kolektivnih pogodb, medtem ko so o njenem nadaljnjem članstvu v ESS mnjenja deljena. Združenje delodajalcev Slovenije in tudi vsa druga združenja delodajalcev pa ne nasprotujejo dejstvu, da naj GZS enakopravno zastopa interese delodajalcev v celotnem ekonomsko-socialnem dialogu. Kar se tiče trenutne zakonske ureditve, le-ta Gospodarski zbornici Slovenije omogoča sodelovanje v širšem ekonomsko-socialnem dialogu. Toda tu ne gre za nadomestitev združenj delodajalcev, ampak ima GZS možnost enakopravnega sodelovanja v okviru Ekonomsko-socialnega sveta kot eden izmed petih članov na delodajalski strani, ko gre za vprašanja, ki presegajo uveljavljene delodajalske funkcije gospodarskih subjektov v ožjem smislu in imajo vpliv na širša makroekonomska vprašanja.

Ob predpostavki, da bo v predlaganem besedilu sprejet zakon o Ekonomsko-socialnem svetu, so se zopet pojavili pomisleki o privilegiranem položaju GZS, kot socialne partnerice, ki ima obvezno članstvo, zagotovljen vir financiranja in neposreden dostop do organov oblasti. Bohinc (2000a: 34-35) v štirih točkah pojasni, zakaj so takšni ugovori neutemeljeni:

1. Že stoletja preden je bil v Evropi ustanovljen prvi ekonomsko-socialni svet je bila glavna naloga gospodarskih zbornic kontinentalnega javnopravnega tipa skrb za splošne koristi gospodarstva. V osmih glavnih državah EU, kjer obstajajo različne oblike tristranega socialnega partnerstva, imajo gospodarske zbornice tudi »privilegij« neposrednega stika z organi oblasti, ko gre za splošne interese gospodarstva kot celote. Pri tem ne gre za privilegij zbornic, ampak za spoznanje države, da se mora pred sprejemom za gospodarstvo pomembnih odločitev, posvetovati v zbornici, ki na lokalni in nacionalni ravni zastopa uravnotežene interese podjetij v celoti, torej tu ne gre le za zastopanje specifične delodajalske funkcije.
2. V Sloveniji tudi ostale javnopravne zbornice neposredno sodelujejo z organi oblasti na svojem področju delovanja, pri tem pa kritikom očitno ni pomembno, če imajo hkrati tudi svojega predstavnika v ESS ali v Državnem svetu.
3. Če v okviru ESS ne pride do konsenza je razumljivo, da mora imeti GZS možnost učinkovite neposredne zveze z vlado.

4. V neposredni komunikaciji posreduje zbornica vladi in parlamentu tudi vrsto stališč k predlogom zakonov, drugih predpisov in ukrepov, ki niso predmet socialnega sporazumevanja v okviru ESS.

GZS si v Ekonomsko-socialnem svetu prizadeva za visoko stopnjo usklajenosti delodajalske strani skupaj z ostalimi delodajalskimi skupinami, ki delujejo znotraj ESS. Dosedanja praksa je pokazala, da večjih razhajanj med mnenji delodajalcev, morda ravno zaradi močne vloge GZS, do sedaj ni bilo. Bohinc (2000a: 100) v zvezi s tem celo predlaga ustanovitev stalne komisije ali koordinacije, sestavljene iz vseh delodajalskih predstavnikov v Ekonomsko-socialnem svetu, ki bi se redno sestajala in poskušala predhodno uskladiti stališča do vseh vprašanj, o katerih razpravlja ESS, ter zadevajo interese gospodarstva oz. delodajalcev. Tu gre za vprašanja skupnega pomena na področju gospodarskega sistema in gospodarske politike, ki pomenijo izboljšanje pogojev poslovanja, prizadevanje za čim nižje stroške dela, ustrezno politiko plač, varčno državo, za nižje davke in obresti, antibirokratski program za potrebe malih podjetij itd. GZS, OZS, Združenje delodajalcev Slovenije in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije zastopano delodajalsko stran v Ekonomsko-socialnem svetu. S konstituiranjem posebnega skupnega koordinativnega telesa pa bi se sodelovanje med njimi še okrepilo, stališča pa bi se lahko še bolj poenotila (Bohinc, 2000a: 100).

Tudi na primeru Državnega sveta lahko govorimo o posebni obliki širokega socialnega partnerstva. V njem ima pa svoje mesto tudi štiričlanska skupina delodajalcev. Interesno skupino delodajalcev že drugi mandat vodi predstavnik GZS. Pristojne službe GZS na prošnjo interesne skupine delodajalcev podajo strokovno mnenje in sodelujejo pri pripravi argumentiranih stališč delodajalcev oz. pri proučitvi gradiv in odločitvi za morebitno vložitev veta. Praksa pa je pokazala, da ima le štiričlanska skupina delodajalcev precej omejene možnosti uveljavljanja stališč gospodarstva, saj so svetniki pri glasovanju pogosto vezani na navodila strankarskih vodstev (Bohinc, 2000a: 37). V tej luči je žal marsikdaj tudi pri delovanju Državnega sveta možno opaziti oddaljitev od korporativistične paradigme, v skladu s katero je bil zasnovan, ter približevanje liberalno-strankarskemu delovanju.

Samo na podlagi dejstva, da ima GZS z zakonom določeno obvezno članstvo, nikakor ni mogoče argumentirati trditve, da je nelegitimen ali nelegalen sogovornik v dialogu s socialnimi partnerji in drugimi zainteresiranimi javnostmi. Ne glede na spoštovanje ratificiranih konvencij MOD, je še najrealnejši očitke Gospodarski zbornici Slovenije glede tega ta, da le-ta kot paradržavna institucija nima nobenega neposrednega interesa za prosperiteto svojih članov in da tudi nima nobenih legalnih možnosti, da bi svoje člane prisilila k uveljavljanju in spoštovanju določb sklenjenih in podpisanih kolektivnih pogodb (Novak-Kyovsky-Jurančič, 1992: 118). Tudi iz teh razlogov, kot že večkrat povedano, GZS, po sprejetju nove zakonodaje in formiranju reprezentativnih, neodvisnih, prostovoljnih združenj delodajalcev, ne bo več sodelovala pri sklepanju kolektivnih pogodb. Četudi je

umik GZS iz kolektivnih pogajanj iz formalnih in vsebinskih razlogov utemeljen, pa tega po mnenju Bohinca (2000a: 3) nikakor ne bi mogli trditi v zvezi z njenim članstvom v ESS. Mednarodne konvencije ne opredeljujejo natančne vsebine dogovarjanja v okviru tristranskih organov. Slovenski Ekonomsko-socialni svet pa se že od vsega začetka ukvarja tudi s širšimi makroekonomskimi vprašanji in ne zgolj s t.i. industrijskimi razmerji v ožjem smislu (Bohinc, 2000a: 3). Tudi na podlagi argumentov, ki jih je v svojem mnenju navedlo Ustavno sodišče RS, lahko pričakujemo, da bo Zbornica še naprej sodelovala v okviru Ekonomsko-socialnega sveta kot katalizator s svojo integrativno vlogo pri zastopanju uravnoteženih interesov gospodarstva (Friedl, 2002: 9).

Po mnenju Gospodarske zbornice Slovenije ima Slovenija učinkovit in kakovosten sistem tristranskega in dvostranskega socialnega sporazumevanja. Medtem ko tristranski socialni dialog poteka prek ekonomsko-socialnega sveta, s pogajanja vlade, delodajalcev in delojemalcev o najpomembnejših ekonomsko-socialnih politikah, imamo dobro razvit tudi sistem dvostranskega sporazumevanja in dogovarjanja delodajalcev in delojemalcev, ki poteka prek sklepanja kolektivnih pogodb, na vseh ravneh urejanja kolektivnih delovnih razmerij. Le-ta je dal v minulih desetih letih pozitivne rezultate, čeprav je na delodajalski strani nastopala GZS z obveznim članstvom, res pa je, da kolektivnih pogodb tudi v drugih državah praviloma ne sklepajo niti tiste gospodarske zbornice, ki imajo prostovoljno članstvo (izjema je zgolj Avstrija, kjer je le avstrijska gospodarska zbornica oz. njena panožna združenja podpisnica kolektivnih pogodb).

9.4 DILEME V ZVEZI Z OBVEZNIŠIM ČLANSTVOM

Tako kot v drugih državah, kjer imajo zbornice z obveznim članstvom, so bili tudi v Sloveniji kmalu po osamosvojitvi s strani nekaterih članov in politike večkrat izraženi pomisleki o ustavnosti obveznega članstva in sodelovanju GZS pri kolektivnih pogajanjih in v tristranem socialnem dialogu. GZS je te očitke s primerjalno pravnimi argumenti zavrnila. Obvezno članstvo ni poseben zbornični model, ampak posledica nalog, ki jih mora kontinentalna, javnopravna zbornica izvajati v javnem interesu. Z zbornico anglosaksonskega, zasebnopravnega tipa ima skupno le ime. Zasebnopravne zbornice s prostovoljnim članstvom delujejo v obliki gospodarskih družb ali združenj na komercialni podlagi. Njihovi prostovoljni člani so deležni določenih popustov pri plačilu storitev. Te zbornice niso priznane kot institucionalne partnerice države pri zastopanju interesov gospodarstva ali kot nosilke javnih pooblastil. Naloge javnopravnih zbornic terjajo njihovo polno reprezentativnost, enakopravnost vseh podjetij pri koristih in bremenih ter stabilen in avtonomen vir financiranja, ki omogoča zbornici strokovno neodvisno materialno kadrovskega infrastrukturo. To je pogoj za objektivno delo pri tehtanju in zastopanju uravnoteženih interesov vsega gospodarstva, ne pa le za zagovarjanje dovolj močnih skupin članov. Ob prostovoljnem članstvu bi posamezna podjetja, ki bi nasprotovala skupnih interesom gospodarstva iz zbornice lahko izstopala (Friedl, 2002: 8-9).

Javnopravne zbornice vodilnih evropskih držav so od vsega začetka nastajale zaradi potrebe po zaščiti splošnih interesov gospodarstva v odnosih z državo na lokalni in nacionalni ravni, ne pa za zaščito zgolj posameznega korporativističnega ceha. Imajo veliko daljšo tradicijo kot prostovoljna delodajalska združenja, ki so se začela razvijati šele z nastankom sindikalnega gibanja. Javnopravni model gospodarske zbornice z obveznim članstvom je uveljavljen v sledečih državah Evropske unije, med katerimi so tudi največje trgovinske partnerice Slovenije: Avstrija, Italija, Nemčija, Francija, Španija, Luksemburg, Nizozemska in Grčija. V večini omenjenih držav lahko tudi opazimo močno korporativistično tradicijo urejanja industrijskih odnosov. Gospodarske zbornice kontinentalnega, javnopravnega modela zastopajo uravnotežene interese podjetij kot živih organizmov, kjer se ne uresničuje le delodajalska funkcija, ampak integriteta interesov lastnikov, managerjev, delavcev, zaposlenih in potrošnikov v spletu vseh poslovnih funkcij. S tega vidika gospodarske zbornice zastopajo uravnotežene interese gospodarstva, torej skupni imenovalec interesov svojih članov - podjetij, ne pa le posebnih branžnih ali cehovskih interesov oz. interesov posameznih lastnikov, ki si lahko tudi nasprotujejo. Poleg te zastopniške vloge izvajajo vrsto poslovno pospeševalnih storitev na t.i. prenesenem področju. Te naloge je nanje prenesla država, sicer bi jih opravljala državna uprava. Takšne gospodarske zbornice so tudi nosilke številnih javnih pooblastil, kot so izdaja in potrjevanje trgovinskih listin, spričeval v dualnem sistemu izobraževanja, raznih licenc za posamezne dejavnosti itd. (po Friedl, 2004: 1).

Gospodarska zbornica po javnopravnem modelu pa je mehanizem za oblikovanje uravnoteženih zahtev gospodarstva, saj se ji ni treba bati izstopa članov, ki bi zaradi kratkoročnih komercialnih in drugih interesov tem odločitvam nasprotovali, »in bi enkrat bili člani zbornice, drugič spet ne« (Friedl, 2004: 3). Lasten in stabilen vir prihodkov omogoča zbornicam, da v korist vseh gospodarskih subjektov oblikujejo ustrezno visoko usposobljene strokovne službe, ki lahko strokovno enakopravno sodelujejo z vladnimi in drugimi institucijami ter opravljajo zahtevne strokovne storitve, in pri tem niso odvisne od državnih subvencij (Friedl, 2004: 3). Kontinentalne zbornice z obveznim članstvom imajo položaj sogovornika z državo in s tem javnopravni pomen v najširšem smislu, ki izhaja iz njihove polne reprezentativnosti.

Tudi Bohinc (2000a: 3) glede na zgoraj napisano ločuje dva modela organiziranosti zbornic, in sicer anglosaksonski in kontinentalni model. Po javnopravnem oz. t.i. kontinentalnem modelu, ki ima korenine v stoletja stari francoski *Chambre de commerce*, je gospodarska zbornica javnopravna ustanova z obveznim članstvom vseh gospodarskih subjektov. Zbornice so nastajale zaradi potrebe po zaščiti interesov gospodarstva v odnosih z državo. Imajo veliko daljšo tradicijo kot delodajalska združenja, ki so se začela razvijati šele z nastankom sindikalnega gibanja in se ukvarjajo z ožjo problematiko, ki zanima tudi sindikate (Bohinc, 2000a: 3). Drugi tip zbornice, ki nosi sicer enako ime, ima glede na svojo dejavnost in članstvo v praksi drugačno vsebino in pomen, je zasebnopravni oz. t.i.

anglosaksonski model gospodarskih zbornic kot oseb civilnega prava s prostovoljnim članstvom. Takšne zbornice niso reprezentativne, saj ne vključujejo vseh ali vsaj večine gospodarskih subjektov, opravljajo razne poslovno-informativne storitve za člane na komercialni podlagi in so organizirane v obliki gospodarski družb ali društev. Bistveno pa je, da ne predstavljajo sogovornika vladi oz. parlamentu pri oblikovanju gospodarskega sistema in gospodarske politike (Bohinc, 2000: 3). Njihova glavna dejavnost je podobna raznim svetovalnim družbam na trgu (Friedl, 2004: 3). Anglosaksonske zbornice se ukvarjajo zgolj s tistimi vprašanji, ki kratkoročno zanimajo njihove člane, financirajo pa se deloma s prispevki svojih članov, pretežno pa s prodajo storitev na trgu, pri čemer člani uživajo določene popuste (Bohinc, 2000a: 73-74). Prvi tip zbornic je nastal v luči korporativistične tradicije razvoja kontinentalne Evrope, drugi tip, pa povzema liberalne značilnosti razvoja anglosaksonskega sveta.

Ustavno sodišče RS je v stari in novi sestavi kar trikrat v zadnjih petih letih soglasno utemeljevalo potrebnost in ustavnost obveznega članstva v zbornicah javnopravnega modela, in sicer v Gospodarski zbornici Slovenije, Obrtni zbornici Slovenije in Kmetijsko-gozdarski zbornici Slovenije (Friedl, 2004: 3). Glede obveznega članstva v GZS je sprejelo skoraj enako stališče kot npr. špansko oz. nemško ustavno sodišče. V 22. točki obrazložitve odločbe Ustavnega sodišča (UL RS št. 49/96) je slovensko ustavno sodišče med drugim navedlo, da z zakonom opredeljen položaj GZS in z njim povezano obvezno plačevanje članarine izhaja iz pravno sistemske ureditve, v kateri si država zagotovi reprezentativno telo, na katerega se obrne za strokovno mnenje in svetovanje v postopkih normativnega urejanja gospodarskega sistema in ki ji kot predstavnici celotnega gospodarstva prepusti spodbujevalne in pospeševalne funkcije. Obvezno članstvo ji zagotavlja neodvisnost in strokovno izvajanje nalog. Skupni interesi gospodarskih subjektov niso identični s seštevkom posameznih interesov članov ali njihovih skupin pač pa so plod medsebojnega usklajevanja, ki ga zbornica izvaja preko svojih mehanizmov. Preko obveznega članstva je zagotovljena verodostojnost dela zbornice ter njena neodvisnost, strokovnost in objektivnost. Ustavno sodišče je med drugim tudi dejalo, da je obvezno članstvo primeren, nujen in sorazmeren poseg v ustavno pravico prizadetih subjektov, če si država želi zagotoviti reprezentativnega predstavnika gospodarstva, je med drugim zapisalo (Friedl, 2004: 4).

Ustavno sodišče je najprej ugotovilo, da se 42. člen ne nanaša na osebe javnega prava, kot so zbornice z obveznim članstvom. V nadaljevanju pa je zavzelo stališče, da je treba obvezno članstvo in članarino presoati z vidika 35. člena ustave, ki zagotavlja varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic. Ustavno sodišče je tehtalo med posegom v to ustavno pravico in javnimi koristmi, ki jih prinaša obvezno članstvo in ugotovilo, da je načeloma določitev obveznega članstva, kot tudi obvezna članarina v GZS ustavno dopustna, vendar le pod naslednjimi pogoji (Bohinc, 2000a: 3):

- članarina mora biti po višini v sorazmerju s tistim obsegom dejavnosti, za katerega je članstvo obvezno,
- zagotovljen mora biti državni nadzor nad določanjem članarine,
- postopek odločanja v zbornici mora biti urejen tako, da so stališča, ki jih sprejmejo organi zbornice, reprezentativen odraz interesov celotnega gospodarstva,
- zagotovljen mora biti zunanji upravni nadzor nad delovanjem zbornice.

Obvezno članstvo in ne-možnost izstopa iz GZS naj bi bilo v nasprotju že s samim pojmom besede članstvo. Jasno je tudi, da interesne skupine temeljijo na konceptu prostovoljnega vključevanja posameznikov oz. subjektov v združenje, zgolj zaradi tega, ker naj bi jih povezovali skupni interesi glede določenih ciljev. Tem kriterijem obvezno članstvo seveda ne odgovarja. Toda ob tem moramo vedeti, da že dejstvo, da smo si v Sloveniji izbrali kontinentalni model zbornične ureditve, pomeni da se ni moč izogniti plačevanju obvezne članarine. Cilj združevanja je namreč izboljševanje in pospeševanje pridobitvene dejavnosti članic, ter izboljševanje in pospeševanje rezultatov te dejavnosti. GZS je poleg tega pravna oseba javnega prava, ki je bila ustanovljena z zakonom in ki opravlja številna javna pooblastila. Obvezno članstvo v GZS naj bi narekoval tisti del njene dejavnosti, ki se nanaša na partnerstvo državi pri predlaganju zakonov in drugih aktov s področja gospodarskega sistema in ekonomske politike, na partnerstvu sindikatu, ter na nekatere druge naloge, ki se lahko opravljajo le v interesu celotnega gospodarstva. Obvezno članstvo ni model, ampak posledica nalog javno pravne zbornice, ki deluje v javnem interesu. Če naj zbornica zastopa skupne interese vseh gospodarskih subjektov in izvaja pospeševalne storitve, ki so v interesu vsega gospodarstva, je utemeljeno, da vsa podjetja participirajo tudi pri bremenih, ne le pri koristih, ki jih zbornica nudi (Friedl, 2004: 2).

Če naj bo gospodarska zbornica partner državi glede oblikovanja ekonomskega sistema in ekonomske politike, potem načelo reprezentativnosti in enakopravnosti terjata, da imajo vsi gospodarski subjekti na institucionaliziran način možen vpliv na odločitve, ki naj predstavljajo stališče celotnega gospodarstva. S tem je mišljen vpliv preko neposredno izvoljenih predstavnikov v upravljalni strukturi zbornice. Ne bi bilo sprejemljivo, če bi bila ekskluzivnost za oblikovanje stališča gospodarstva prepuščena skupini dovolj močnih gospodarskih subjektov ali politikom, ki bi se organizirali v zbornici kot delniški družbi ali kakšni drugi asociaciji, ki ni reprezentativna in se bori za svoje parcialne interese. Načeli reprezentativnosti in enakopravnosti tudi pomenita, da so vsi gospodarski subjekti enakopravno udeleženi pri koristih in bremenih delovanja zbornice. Ne bi bilo sprejemljivo, da bi bili tudi nečlani deležni koristi, ki jih nudi zbornica posredno tudi njim, s tem, da razvija storitve v interesu celotnega gospodarstva. Uveljavlja se tudi določeno solidarnostno prelivanje finančnih prispevkov večjih podjetij do malih podjetij (po Friedl, 2004: 2).

Od omenjenih treh zbornic, ki pokrivajo področje gospodarstva, pa moramo ločiti še t.i. poklicne ali stanovske zbornice, ki jih imamo po primerjalno pravnih vzorih tudi v Sloveniji. Tudi za zbornice, kot so odvetniška, notarska, zdravniška in druge velja, da delujejo v javnem interesu. Opravljajo določeno poslanstvo in imajo javno pooblastilni pomen. Ne gre za uresničevanje zasebnih interesov posameznih poklicnih skupin. Tudi glede poklicnih zbornic je Ustavno sodišče sprejelo več jasnih stališč o tem, da pri njihovem obveznem članstvu ne gre za kršitev ustavnopravne svobode do združevanja, saj je obvezno članstvo tu povezano z zagotavljanjem določenih nalog teh zbornic v javnem interesu. Brez njih bi njihove naloge morala opravljati državna uprava, tako pa je skrb za uresničevanje določenega javnega interesa v teh poklicih prenesla v avtonomno izvajanje zbornic (Friedl, 2004: 4).

Bohinc (2000a: 44) opozarja, da predstavniki Mednarodne organizacije dela poudarjajo dva vidika glede delodajalskih in delojemalskih organizacij. Absolutno načelo je vsekakor svoboda organiziranja, ki ne sme biti nadzorovana ali omejevana s strani političnih ali upravnih organov. Drugo, relativno načelo pa pomeni, da preveč organizacij na eni ali obeh straneh vodi k slabitvi vpliva vsake od njih in k tveganju, da se bodo organizacije na isti strani začele boriti druga proti drugi. Koncept tripartitnosti MOD in (nekoliko drugačen) koncept socialnega dialoga EU si prizadevata za sodelovanje najbolj reprezentativnih organizacij. Več kot je organizacij in manj kot so skupaj ali posamično reprezentativne, večje je tveganje za doseg in ohranjanje uravnoteženih odnosov in dovolj učinkovitega tržnega gospodarstva ter daljši in težji je tranzicijski proces, meni Bohinc (2000a: 44).

Isti avtor (2000a: 63) izpostavi še drug vidik. Pravi namreč, da so glavni problem absolutni mesečni zneski članarine, ki so precej večji od povprečnih zborničnih prispevkov v tujih zbornicah. Poleg tega vlada veliko nesorazmerje med zneski, ki jih plačujejo mala podjetja in večji člani GZS. Manjša podjetja bi morala po Bohinčevem (ibidem) mnenju plačevati več, najvišje zneske pa bi morali ustrezno znižati. Problem pa je v bistvu še bolj kompleksen, saj je povezan tudi z majhnostjo Slovenije in dejstvom, da je podjetij manj kot v drugih državah, GZS pa mora imeti z zbornicami drugih držav primerljivo materialno-kadrovsko infrastrukturo. Ustrezna infrastruktura je tudi potrebna, če naj zbornica odigra partnersko vlogo z državo, pri oblikovanju gospodarskega sistema in gospodarske politike (Bohinc, 2000a: 63-64).

9.5 ZAKLJUČNA RAZMIŠLJANJA O GOSPODARSKI ZBORNICI SLOVENIJE

Gospodarske zbornice so s svojo večstoletno tradicijo in demokratičnim ustrojem nepogrešljive institucije civilne družbe tržnega gospodarstva. Zastopajo interese gospodarskih osebkov in jim nudijo različne poslovno pospeševalne storitve (Friedl, 2002: 1).

Slovenska vlada je na Gospodarsko zbornico Slovenije prenesla nekatere funkcije, ki bi primarno morale biti v njeni pristojnost. To bi bilo lahko videno kot samo po sebi dokaj nenavadno, saj interesne skupine po definiciji skušajo s pritiski vplivati na vlado in navadno ne prevzemajo njenih nalog. Toda, kot že rečeno, je GZS specifična interesna skupina. Je zelo velika in močna institucija, saj zaobsega vse gospodarske subjekte pri nas. Ima dovolj razvito infrastrukturo in poseduje dovolj kvalitete, znanja in informacij, da je vladi lahko dostojen sogovornik ter tudi partner. Prenos določenih nalog na Gospodarsko zbornico lahko interpretiram kot znak korporativizma, kjer država določene svoje pristojnosti umakne iz politično-liberalne sfere in jih premesti v izvajanje interesni skupini, ki jo je sama ustanovila.

GZS je z novo Ustavo izgubila zakonodajno pobudo, s poslovníkom Državnega zbora pa ji je bila odvzeta tudi formalna pravica do sodelovanja v parlamentarni proceduri, kar je očiten premik od korporativne k liberalno-demokratski doktrini. Ne glede na to je s svojimi strokovnimi gradivi, neposrednim stikom z gospodarstvom ter z neformalnimi povezavami z vladnimi in parlamentarnimi telesi, postala sotovorec novega gospodarskega in pravnega reda mlade slovenske države. Dobila je svoje mesto v osrednji vladni pogajalski skupini za vstop v EU in s sodelovanjem v posebnih pogajalskih skupinah odigrala aktivno vlogo v procesu harmonizacije pravnega sistema s pravom EU. Predstavniki zbornice so redno vabljeni na seje vladnega Odbora za gospodarstvo, ter v več parlamentarnih odborov, pristojnih za vprašanja v zvezi z gospodarstvom. Ker želi ostati avtonomna, strokovna in nepolitična zastopnica uravnoteženih interesov gospodarstva, je na poskuse strankarskega vplivanja vedno skušala odgovarjati z argumenti stroke, saj GZS ne po zakonu ne po svojem statutu ni paradržavna organizacija ali podaljšek države. Je avtonomna, nepolitična in strokovna ustanova z demokratičnim ustrojem in neodvisnim virom financiranja (Friedl, 2004: 3). Bohinc (2000a: 79) postavi vprašanje, kako naj GZS pristopi k lobiranju političnih strank, z namenom čim boljše uveljavitve interesov gospodarstva. Meni (ibidem), da gre vztrajati, da naj GZS vpliva na stranke, ne pa obratno, ter da naj GZS ostane strokovna nepolitična institucija.

Bohinc (2000a: 4) izpostavi najpomembnejše novosti iz predloga novega zakona v GZS, ki je že več let v parlamentarni proceduri in ki bi jih bilo po njegovem mnenju potrebno bolje urediti:

- uskladitev tipologije članstva glede na Zakon o gospodarskih družbah, Obrtni zakon in Zakon o kmetijsko-gozdarski zbornici,
- obveza vlade po pridobitvi predhodnega mnenja GZS,
- izboljšana opredelitev glavnih dejavnosti GZS,
- celovita ureditev vprašanj v zvezi z notranjim organiziranjem in financiranjem.

Z ustanovitvijo vseh treh zbornic smo v Sloveniji zaokrožili zbornično organiziranost gospodarstva po vzoru nekaterih držav, ki tudi poznajo takšno trojno zbornično organiziranost. Poslanstvo, cilji in

avtonomna organiziranost vseh treh zbornic zasledujejo zelo podobne cilje: zastopati uravnotežene interese svojega članstva, izvajati poslovno pospeševalne, svetovalne in izobraževalne storitve, ter javna pooblastila. Na teh področjih je več stičnih točk delovanja, ki jih Bohinc (2000a: 94) opredeli kot uresničevanje skupnih interesov vseh treh zbornic. Zato meni, da je utemeljeno stališče vodstva GZS, da bi bila zelo koristna trajna koordinacija med temi zbornicami na področjih, ki zadevajo njihove skupne interese. Poleg vsebinske koordinacije je potrebna tudi razrešitev nekaterih vprašanj, v zvezi z dvojnim ali trojnim članstvom posameznih gospodarskih subjektov in plačevanjem zborničnega prispevka (po Bohinc, 2000a: 94). Nujno je namreč, da zbornice sodelujejo na skupnih projektih in dosegajo sinergične učinke in s tem boljše rezultate, kot če bi vsaka zbornica delovala z drugo povsem neusklajeno. Eno najpomembnejših področji vseh treh zbornic je zastopanje interesov članstva v razmerju z državo (Bohinc, 2000a: 99).

Kljub vsem spremembam ki jih je doživela, zbornica še vedno opravlja svoje prvotne naloge kot lobi in kot servis gospodarstva, toda hkrati jo čakajo največji izzivi do sedaj. Značilnost obdobja, v katerega stopamo, so internacionalizacija, članstvo v EU, poslovna odličnost, informatizacija in ekologija. Samo klasični makroekonomski pripomočki še ne morejo zagotoviti dolgoročne rasti slovenskega gospodarstva. Potreben je predvsem večji izkoristek človeških virov. Kakovostna organizacijska kultura prinaša ustvarjalnost, inventivnost in motivacijo. Iz visoke kakovosti poslovanja izhaja uravnoteženost koristi vseh, ki so povezani s podjetjem: lastnikov, menedžerjev, delavcev in potrošnikov (Dekleva in drugi, 2000: 27).

10. ZAKLJUČEK IN SINTEZA STALIŠČ

Stanojević, avtor ki se najbolj ukvarja z vprašanji tipa regulacije industrijskih odnosov na Slovenskem trdi, da (1996: 291) konstelacija pogojev, ki bi omogočala strukturacijo močnega neokorporativizma švedskega ali avstrijskega tipa, v Sloveniji ne obstaja. Pravi: »Lahko rečemo, da je po tej tezi Slovenija zelo evropska država, saj se, kot je bilo omenjeno, neokorporativizem v Evropi v 80. in začetku 90. let oziroma ob koncu 20. stoletja očitno decentrira in deregulira«. Slovenski sistem regulacije industrijskih odnosov ima značilnosti germanskega in romanskega, nemško-avstrijskega in italijanskega sistema (Stanojević, 1996: 312). »Elementi teh dveh svetov obstajajo pri nas kot vzporedni, še ne povezani fragmenti« (Stanojević, 1996: 312). »Vsi potencialni akterji neokorporativizma na Slovenskem kažejo značilnosti, ki močno izstopajo iz okvirov logike neokorporativne regulacije« (Stanojević, 1996: 307). Glede na povedano avtor ugotavlja, da se dejanske regulativne prakse v Sloveniji za zdaj odmikajo od neokorporativnega obrazca. Pravi, da navkljub številnim institucionalnim aranžmajem, ki so formalno neokorporativne narave, Slovenije nikakor ne moremo uvrščati v skupino držav, ki jih označujejo neokorporativne regulacije. Meni, da (Stanojević, 1994: 10) »v primeru Slovenije preprosto ne moremo govoriti o nekakšni sistematični in institucionalno urejeni udeležbi velikih interesnih organizacij dela ter kapitala v oblikovanju in izvajanju vladnih gospodarskih in socialnih politik.

Nadalje se sprašuje (Stanojević, 1994: 11), če na Slovenskem klasičnega neokorporativizma nimamo, kakšna je potem narava regulacij socialnega partnerstva, pri nas? Slovenija ima stopnjo brezposelnosti, ki je primerljiva z najvišjimi stopnjami brezposelnosti v razvitih zahodnoevropskih družbah. Visoka brezposelnost pa ni ravno značilnost, ki bi jo lahko umestili v kontekst klasičnih neokorporativnih regulacij. Stanojević (ibidem) je prepričan, da je visoka stopnja brezposelnosti prej posledica in tudi pogoj nekega drugega, neokorporativizmu alternativnega tipa družbenih regulacij. Sprašuje se: »Ali je Slovenija točka postsocializma, v katero se je, navkljub tripartitni zagnanosti socialnih partnerjev in že dokaj sofisticirani diskusiji o neokorporativizmu, naselil neoliberalizem?« V nadaljevanju pa razmišlja takole (Stanojević, 1994a: 78): »Moja teza je, da imajo neokorporativni institucionalni aranžmaji v kombinaciji s sindikalnim pluralizmom (s kakršnim se srečujemo v Sloveniji) močne neoliberalne učinke. Neoliberalne regulacije industrijskih konfliktov predstavljajo (in bodo predstavljale) pomembno značilnost industrijskih odnosov na Slovenskem«.

Avtor (1996: 311-312) sklene, da je mogoče ne le slovenske, temveč tudi Evropske regulacije industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja izraziti s konceptom dereguliranega neokorporativizma, ki ga na Slovenskem primeru poimenuje kar mikrokorporativizem, za katerega ob enem opozori, da to ni model, temveč prej zaznava odprtega, še nerešenega problema urejanja modernih industrijskih odnosov, tudi ali predvsem v luči evropske integracije.

Ne glede na to, kako definiramo tip regulacij socialnega partnerstva, ki se in se bodo v prihodnosti še razvijale, Jaklič (v Adam, 1994: 25) sklone s tezo, s katero se strinjam tudi sam, ko pravi: »Za Slovenijo je iskanje lastnega tipa demokratično-korporativističnega oblikovanja soglasja (med socialnimi partnerji) bolj izvedljivo in bolj privlačno od državne avtonomije in bolj učinkovito od svobodne konkurence, ki teži k škodljivi nedejavnosti v zvezi z razvojem gospodarstva. Pravi smisel pa ima uvajanje tega pogajalskega mehanizma, če obstaja razvojni program ali bolj ali manj transparentna nacionalna strategija, kajti zgolj pogajati se o plačah je nezadostno, celo zgrešeno«.

V uvodu diplomske naloge sem si zastavil dve hipotezi, ki sem ju v celotni diplomski nalogi skušal potrditi ali zavrniti:

Hipoteza 1:

Socialno partnerstvo v Sloveniji je urejeno na korporativen način.

Hipoteza 2:

Glede na korporativistično ureditev socialnega partnerstva v Sloveniji, obvezno članstvo v Gospodarski zbornici Slovenije in njeno sodelovanje v Ekonomsko-socialnem svetu ni sporno.

Menim, da mi je s celovito analizo korporativizma kot teoretičnega (politološkega) pojma, s predstavitev socialnega partnerstva kot urejanja industrijskih odnosov med glavnimi interesnimi skupinami v Sloveniji, ter s podrobno analizo Gospodarske zbornice Slovenije, kot enega izmed socialnih partnerjev, uspelo doseči zastavljen cilj analize elementov korporativizma v ureditvi slovenskega socialnega partnerstva, povezano z dilemami v zvezi z sodelovanjem GZS v njem. Ko sem se komaj pričel ukvarjati s to tematiko sem bil prepričan, da ne bom imel večjih težav s preverjanjem obeh hipotez. Po podrobni analizi literature, ki se ukvarja z omenjenimi vprašanji pa sem spoznal, da je problematika precej kompleksnejša, kot zglada na prvi pogled. Glede na medijsko odmevnost obveznega članstva v Gospodarski zbornici Slovenije in njenem sodelovanju v socialnem partnerstvu sem bil mnenja, da je neurejenost na strani delodajalcev tista, ki slovensko socialno partnerstvo odmika od korporativnih vzorcev. Navkljub očitni zmedi glede predstavnikov delodajalcev v socialnem dialogu, je le-ta še precej večja na strani razdrobljenih in neenotnih sindikatov, ki kljub zatrjevanju o nujnosti močnega socialnega partnerstva in njegovih prednostih, ne zmorejo niti toliko politične volje, da bi pri zagovarjanju svojih stališč nastopali enotno. V Sloveniji ne obstaja nikakršen konsenz o tem, kako, če sploh, naj se uredijo razmere med socialnimi partnerji tudi po tem, ko so se le-ti že institucionalizirali in so se njihove vloge skristalizirale. Po eni strani slišimo mnogo velikih besed o nujnosti utrjevanja socialnega partnerstva, ki skupaj s korporativističnimi institucijami

(Ekonomsko-socialni svet, centralizirana kolektivna pogajanja, zbornični sistem) tvorijo iluzijo o dobrem delovanju sistema. Poglobljena analiza pa pokaže, da situacija ni tako preprosta.

Če upoštevam še nedokončano privatizacijo (deficit privatnih delodajalcev v smislu lastnikov), nezainteresirano vlado, brez strateškega plana razvoja države, na podlagi sodelovanja vseh njenih stebrov, konstantno zavračanje prednosti korporativizma s strani političnih strank, zaradi strahu pred izgubo (liberalno koncipiranega) monopola nad odločanjem in izvajanjem politik, lahko ugotovim sledeče:

- Pri nas obstajajo solidno razvite korporativistične institucije, ki implicirajo takšno urejanje razmerij med socialnimi partnerji.
- Ne politika ne socialni partnerji očitno nimajo dovolj velikega interesa uzakoniti temeljni organ socialnega partnerstva pri nas (ESS), mu določili pristojnosti, področja in način delovanja, ter mu zagotovili minimalna sredstva delovanja in strokovni sekretariat.
- Neprenehoma se ruši moč najmočnejše interesne skupine na strani delodajalcev, ko se dvomi o upravičenosti njenega sodelovanja v socialnem dialogu in ko se zavrača njeno obvezno članstvo, zaradi argumenta premoči. Temelj korporativistične ureditve pa vendar pogojuje uspešen socialni dialog, predvsem pa možnost implementacije dogovorjenega, z dogovarjanjem med maloštevilnimi močnimi in centraliziranimi interesnimi skupinami.

Če upoštevam zgoraj naštet, se lahko oprem na razmišljanja dr. Stanojevića in podobno kot on sklenem, da kljub navidezni korporativistični zagnanosti socialnih partnerjev in institucionaliziranim načinom urejanja socialnih razmerij, te institucije ne delujejo tako kot je bilo mišljeno in posledično implicirajo neke druge, korporativizmu diametralno nasprotujoče (liberalne) odnose med socialnimi partnerji, ki pa imajo (in bodo imele) po mojem mnenju slab vpliv na nadaljnji razvoj Slovenije.

Prve hipoteze glede na napisano ne morem potrditi, saj razmere socialnega partnerstva pri nas (še) niso urejene na korporativističen način. Glavni razlogi za to so, da se socialni partnerji še vedno preveč ukvarjajo sami s seboj, ter da na strani politike ni konsenza o tem, da je bolje, če se socialno partnerstvo uredi na korporativističen kot na liberalen način. Vendarle pa obstajajo indici, ki sugerirajo premike proti korporativizmu, čeprav morda na mikro ravni. Prva ovira, ki jo je treba preskočiti na tej poti je sprejetje zakonodajnega paketa, ki bi institucionaliziral Ekonomsko-socialni svet, in utrdil položaj Gospodarske zbornice Slovenije, kot socialnega partnerja z obveznim članstvom.

Kar se tiče druge hipoteze, sem brez dvoma uspel dokazati, da obvezno članstvo v GZS ni sporno in da zaradi njega ne sme biti ogroženo njeno mesto socialnega partnerja (vsaj) v Ekonomsko-socialnem svetu. Še več. Pod predpostavko, da vsi socialni partnerji, kot tudi dominantna politika sprejmeta paradigmo, da je korporativizem zaželen oblika urejanja industrijskih odnosov, potem to implicira

nujnost močne interesne skupine na strani delodajalcev kot predstavnika vsega gospodarstva. Glavni problem torej tudi v tem primeru ni obvezno članstvo v GZS, niti ali je Zbornici mesto v socialnem dialogu, temveč spet v tem, ali smo v Sloveniji socialno partnerstvo zares v celoti uredili na korporativen način. Pod predpostavko da smo ga (oz. da ga še bomo), lahko drugo hipotezo brez pomislekov potrdim.

Nedosegljiv cilj te diplomske naloge je predstaviti idealno ureditev razmerij med socialnimi partnerji. Sam izhajam iz stališča, da je korporativističen način urejanja teh odnosov za Slovenijo najboljši. Toda vse dokler bomo priča neenotnosti sindikatov, nejasni situaciji na strani delodajalskih združenj in aspiracij po ukinitvi obveznega članstva v GZS in njenem umiku iz socialnega dialoga, ter predvsem dokler tudi na strani vlade, parlamenta, političnih strank in zainteresirane strokovne javnosti, ne bo prišlo do konsenza o načinu ureditve teh razmerij, takšna ureditev ne bo možna. Dobrodošla bi bila ustanovitev krovne organizacije sindikatov, kot tudi, da bi GZS ohranila mesto najmočnejše, krovne organizacije gospodarstva. Predvsem pa je nujno celovito zakonsko urediti institucije socialnega partnerstva, ter določiti njihove pristojnosti, kar bi bilo možno zgolj, če bi bila tudi vlada sposobna predstaviti težišče urejanja celotnega spektra ekonomskih in socialnih odnosov, iz liberalistične v korporativistično, nepolitično paradigmo.

Ker živimo v hitro spreminjajočih se časih, in ker so velike politične spremembe že tu, lahko končam z napotitvijo k proučevanju podobnih tematik, kot so te, s katerimi se ukvarjam v tej diplomski nalogi, in so bile v dosedanjih raziskovanjih precej zapostavljene, vsekakor pa bi jih bilo vredno in potrebno preučiti:

1. Analizirati bi bilo potrebno socialno partnerstvo na nadnacionalnem nivoju EU ter pripravljenost in možnost vključitve slovenskih predstavnikov vanj. Kakšne so možnosti za razvoj socialnega partnerstva na evropskem nivoju, glede na problem poenotenja različnih sistemov, predvsem v luči okornosti in nerazvitosti evropskih institucij, ki se ukvarjajo s socialnim partnerstvom.
2. Posvetiti bi se bilo treba vprašanju, ali smo danes prilagodili vsebino industrijskih razmerij novim družbenim razmeram, predvsem glede na to, da se mlajša generacija podjetnikov v ta razmerja ne vključuje. Kako to spremeniti?
3. Raziskati bi bilo treba vprašanje kako povečati kompetence ljudi, ki vodijo socialni dialog, saj v njem lahko pogrešamo stroko in orientiranje na dolgoročne vidike partnerstva in sprejetih ciljev.
4. Potrebno je poiskati odgovore na vprašanje kako racionalizirati sistem socialnega partnerstva, ga napraviti učinkovitejšega, tekočega in družbeno koristnega z minimalnimi stroški.

5. Za potrebe dokončne umestitve Gospodarske zbornice Slovenije v razmerja slovenskega socialnega partnerstva je nujna analiza evropskih institucij, ki se direktno ali posredno ukvarjajo z delodajalci (Eurochamber, UNICE, UNAPME, ICC itd.).

Vsekakor menim, da bi bilo dobro, če bi se opravile podrobne raziskave naštetih področij, saj bomo le z boljšim razumevanjem teh in podobnih tematik postali bolj pripravljeni na uspešno sodelovanje v nadnacionalnem socialnem partnerstvu v okviru EU, predvsem pa bomo z njihovo pomočjo lahko bolje razumeli ureditev in pomanjkljivosti socialnega partnerstva tako pri nas, kot tudi v državah, ki imajo te razmere najbolj urejene in po katerih bi se nemara lahko bolj zgledovali.

Kakor se rešitve in predlogi načinov urejanja razmerij med socialnimi partnerji, predstavljeni v diplomski nalogi morda slišijo oddaljeni in utopični sem prepričan, da bi podobne analize pripomogle k boljšemu razumevanju tematike, posledično pa k lažji dosegi konsenza vseh zainteresiranih glede vprašanja, kako v prihodnje urediti socialno partnerstvo. Prepričan sem, da je nadaljnji razvoj v smeri ki je načrtovana v tej diplomi realno izvedljiv in tudi nujen, saj bi vnesel mnogo pozitivnih elementov v prihodnji gospodarski in socialni razvoj Slovenije, seveda s ciljem boljšega življenja Slovencev in Slovenk.

11. LITERATURA IN VIRI

- ❖ Adam, Frane (1994): »Igor Lukšič: Liberalizem versus korporativizem«, v: Družboslovne razprave, 10, 17/18, str. 254-259.
- ❖ Adam, Frane (1994): Demokratični korporativizem v luči razvojne strategije majhnih držav. Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 17-29.
- ❖ Bohinc, Rado (2000 a): Izzivi prenove GZS. Raziskovalna naloga – interno za GZS, Ljubljana.
- ❖ Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja, Fakultete za družbene vede, Ljubljana.
- ❖ Bučar Bojko, Šabič Zlatko, Brglez Milan, Kalin Golob Monika (2002): Navodila za pisanje: seminarske naloge in diplomska dela. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.
- ❖ Dekleva Janez, Geržina Suzana, Klužer Franci, Meglič Janja, Palandačič Mišo, Roksandič Metka, Sever Bojan, Vodovnik Zvone (2000): Socialno partnerstvo v poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji. Nacionalni observatorij Slovenije za poklicno izobraževanje in usposabljanje, Ljubljana.
- ❖ Fink Hafner, Danica (1994): Sindikati v procesu oblikovanja politik. Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 30-47.
- ❖ Friedl, Andrej (2004): Zakaj obvezno članstvo v GZS? GZS, neobjavljeno gradivo.
- ❖ Grad, Franc (2000): Parlament in vlada. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- ❖ Karlhofer, Ferdinand (1999): Nacionalni korporativizem in socialni dialog v EU. Teorija in praksa, let. 36, Ljubljana, str. 169-177.
- ❖ Kavčič, Bogdan (1996): Socialno partnerstvo in konflikt med delom in kapitalom. Gospodarski vestnik, let. 45, št. 12, str. 75-78.
- ❖ Lukšič, Igor (1992): »Stoletje korporativizma?«, v: Časopis za kritiko znanosti, 20, 148/149, str. 11-17.
- ❖ Lukšič, Igor (1994): Liberalizem versus korporativizem. Zbirka Sophia, Ljubljana.
- ❖ Lukšič, Igor (1994 a): Nazaj k fevdalizaciji in h korporativizmu. Teorija in praksa, let. 31, št. 5/6, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, str. 474-480.
- ❖ Lukšič, Igor (1994 b): Socialno partnerstvo – kako naprej? Teorija in praksa, let. 22, št. 168/169, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, str. 11-24.
- ❖ Lukšič, Igor (2001): Politični sistem Republike Slovenije. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- ❖ Lukšič, Igor (2003): Korporativni državni svet, v: Hvala Ivan, Marjan Sedmak in Rino Simoneti (ur.) Sodobna država: kaj mora in kaj zmore, str. 135-143. Ljubljana, Fakulteta za družbene vede in Društvo Občanski forum.
- ❖ Mesner Andolšek, Dana (1994): Sindikati in management (delodajalci): Waffengleichheit? Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 92-106.

- ❖ Miklič, Gregor (1995): Socialno partnerstvo (delojemalski vidik). Podjetje in delo, let. 21, št. 5-6, str. 828-835.
- ❖ Mitja Novak, Rudi Kyovsky, Ilija Jurančič (1992): Sindikalno pravo. Uradni list Republike Slovenije, Ljubljana.
- ❖ Obrni zakon (Uradni list RS, št. 50/94 in 61/2000).
- ❖ Odločba Ustavnega sodišča RS, UL RS, št. 49/96.
- ❖ Potočnik, Miha (1995): Socialno partnerstvo (delodajalski vidik). Podjetje in delo, let. 21, št. 5-6, str. 809-819.
- ❖ Potočnik, Miha (1996): Socialno partnerstvo – ali smo primerljivi z ureditvami v EU. Podjetje in delo, let. 22, št. 5/6, str. 1007-1011.
- ❖ Pravila delovanja Ekonomsko-socialnega sveta. (Uradni list RS, št. 59-2073/94, RS 64-1/94 (popravek), RS 32-1542/95 (dopolnitev)).
- ❖ Predlog Zakona o ESS, delovno gradivo, december 1998.
- ❖ Predlog zakona o GZS (Poročevalec DZ, EPA 639, št. 73/98).
- ❖ Stanojević, Miroslav (1994 a): Neokorporativizem in sindikalni pluralizem. Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 77-91.
- ❖ Stanojević, Miroslav (1994): Neokorporativizem na Slovenskem? Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 10-12.
- ❖ Stanojević, Miroslav (1996): Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. Enotnost, 1996, Ljubljana.
- ❖ Stanojević, Miroslav (1997): Tripartitni potencial slovenskih sindikatov v primerjalni perspektivi. Teorija in praksa, let. 34, št. 2, str. 295-306.
- ❖ Stanojević, Miroslav (2001): Industrijski odnosi v Sloveniji. Industrijska demokracija, let. 5, št. 8, str. 3-13.
- ❖ Svetlik, Ivan (1992): Socialnopolitični vidiki socialnega partnerstva. Zveza društev kadrovskih delavcev, VII. Študijski dnevi, Bled, str. 3-19.
- ❖ Ustava Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91, 42/97).
- ❖ Vehovar, Urban (1994): Socialdemokracija, sindikati, korporativizem? Družboslovne razprave, let. 10, št. 17/18, str. 48-63.
- ❖ Vodovnik, Zvone (1998 a): Perspektive socialnega dialoga v Sloveniji in v Evropi. Kadri – strokovno informativna revija, let. 4 št. 4, str. 23-27.
- ❖ Vodovnik, Zvone (1998): Socialni dialog in plače. Podjetje in delo, let. 24, št. 6-7, str. 1182-1191.
- ❖ Vodovnik, Zvone (1999): Socialni dialog in države v prehodu. Raziskovalec, let. 29, št. 2, str. 58-59.
- ❖ Zajc, Drago (1990): Oblikovanje parlamenta in vprašanje eno- ali večdomnosti. Teorija in praksa, let. 27, št. 12, Ljubljana, Fakulteta za družbene vede, str. 1487-1492.
- ❖ Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 14/90, 5/91 in 71/93).

- ❖ Zakon o Gospodarski zbornici Slovenije, UL RS, št. 14/90.
- ❖ Zakon o kmetijsko gozdarski zbornici (Uradni list RS, št. 41/99).
- ❖ Zakon o reprezentativnosti sindikatov (Uradni list RS, št. 13/93).
- ❖ Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o GZS, UL RS, št. 19/00.
- ❖ Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (Uradni list SFRJ, št. 60/89, Uradni list RS, št. 4/91).
- ❖ (1995) Pravilnik o volitvah organov GZS, GZS.
- ❖ (1995) Statut Gospodarske zbornice Slovenije, UO GZS, Ljubljana.
- ❖ (1996) Enciklopedija Slovenije, 10. zvezek, Mladinska knjiga, Ljubljana.
- ❖ (1999) Charter of the European Chamber of commerce and industry, GZS.
- ❖ (1999) Socialna politika in EU. Urad vlade za informiranje, Ljubljana.
- ❖ (2002) A brief outline on the Chamber of commerce and industry and its role in the economic and social dialogue and other tasks, GZS.
- ❖ (2002) Vloga GZS kot osrednje avtonomne ustanove slovenskega gospodarstva, GZS, Ljubljana.
- ❖ (2004) Ekonomsko-socialni svet 1994-2004. Neobjavljeno gradivo.

⇒ INTERNETNI VIRI:

- ❖ Socialni sporazum za leto 1995
(<http://193.41.36.136/bazeul/URED/1995/022/B/5210531903.htm>) 21. 2. 2004
- ❖ Socialni sporazum za obdobje 2003 - 2005
(http://www.sigov.si/mddsz/pdf/socialni_sporazum.pdf) 21. 2. 2004
- ❖ <https://www.emso.de/sekcije/OSocialnemDialogu> (21. 2. 2004)
- ❖ http://www.sigov.si/mddsz/mednarodno_sodelovanje/razvoj_socialnega_dialoga.pdf
(21. 2. 2004)
- ❖ Ekonomsko ogledalo 2/98
<http://www.cvi.si/zmar/arhiv/izbor/2strinst/idr0298.html> (21. 2. 2004)
- ❖ www.zds.si (21. 2. 2004)
- ❖ www.gzs.si (21. 2. 2004)