

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Milko Pečanić

Mentor: dr. Miroslav Stanojević

NEOKORPORATIVIZEM NA SLOVENSKIEM
V LUČI EVROPSKIH INTEGRACIJ

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2003

Zahvaljujem se vsem, ki so mi kakorkoli pomagali pri izdelavi pričujočega diplomskega dela.

Posebna zahvala za vso pomoč, vzpodbude in napotke pri izdelavi dela pa gre mojemu mentorju dr. Miroslavu Stanojeviću, ki me je velikokrat pomirjal in motiviral z izjavo: «Kolega, vidim, da vi to razumete ...».

Posebna zahvala še velja mojim staršem, ki so me pri študiju finančno in moralno podpirali. Ma mere, brez tebe tega diplomskega dela ne bi bilo. Hvala ti. Avtor

KAZALO

1.0 UVOD	3
2.0 TEORETSKA RAZDELAVA (NEO)KORPORATIVIZMA	5
3.0 POSKUS EVALVACIJE NEOKORPORATIVIZMA	
V SLOVENIJI PO LETU 1990	7
3.1 POLITIČNI KONTEKST	7
3.2 GOSPODARSKE RAZMERE	9
3.2.1 Strategija majhne države v sodobnem globalizacijskem kontekstu	9
3.2.2 Privatizacija	9
3.2.3 Gospodarska rast	12
3.2.4 Inflacija	13
3.2.5 Brezposelnost	13
3.2.6 Plače	17
3.2.7 Državni dolg	17
3.3 ORGANIZACIJSKO-INSTITUCIONALNI POGOJI	18
3.3.1 Enotnost in fragmentiranost sindikalnega prizorišča	19
3.3.2 Sindikalna gostota	20
3.3.3 Delodajalska združenja	21
3.3.4 Socialni dialog (do leta 1994)	22
3.3.5 Socialni dialog (po letu 1994)	25
3.3.6 Socialni dialog na podjetniški ravni	27
3.4 REGULACIJA INDUSTRIJSKIH KONFLIKTOV	29
3.4.1 Konflikti v javnem sektorju	30
4.0 NEOKORPORATIVIZEM NA SLOVENSKEM	
V LUČI EVROPSKIH INTEGRACIJ	33
4.1 UVOD	33
4.2 VLOGA SOCIALNEGA DIALOGA PRI IZPOLNJEVANJU MAASTRICHTSKIH KRITERIJEV	34

4.3 SOCIALNO-POLITIČNE RAZSEŽNOSTI SOCIALNEGA DIALOGA V LUČI EVROPSKIH INTEGRACIJ	37
4.3.1 Vloga države v socialnem dialogu	37
4.3.2 Vloga socialnega dialoga pri zaposlovanju	37
4.3.3 Pravna varnost zaposlenih	38
5.0 SOCIALNI DIALOG NA EVROPSKI RAVNI	40
5.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ	40
5.2 »EURO-CORPORATISM«	42
5.3 SOCIALNI DIALOG NA PANOŽNI RAVNI	43
5.4 K EVROPSKEMU MODELU INDUSTRIJSKIH ODNOSOV?	48
5.4.1 Usoda nacionalnih modelov v evropskem modelu industrijskih odnosov	48
6.0 ZAKLJUČEK	53
7.0 VIRI	61

1.0 UVOD

V uvodu bi rad odgovoril na vprašanje, ki mi je predstavljalo izhodišče za raziskovanje in analizo pričujoče teme. Zakaj sem se odločil za proučevanje neokorporativizma in zakaj naj bi to zanimalo bralca?

Relevantnost in pomen neokorporativizma vidim v tem, da se v razmerah globalnega kapitalizma in tržnega gospodarstva s takšnimi procesi zvišuje kakovost socialno-ekonomskih politik in da se na tak način dosega socialni mir in stabilnost političnega sistema. V svojem diplomskem delu pa bi rad poudaril še en poseben pomen neokorporativizma – njegova relevantnost je v tem, da je od uspešnosti naših neokorporativnih regulacij v veliki meri odvisna uspešnost Slovenije pri priključevanju (izpolnjevanju evropskih kriterijev) v EU in EMU in pri vključevanju v socialni dialog na evropski (nacionalni) ravni.

Od razvitosti neokorporativizma v Sloveniji je v veliki meri odvisna tudi usoda delavskih pravic. Fleksibilnost trga delovne sile, koncept, ki ga slišimo na vsakem koraku, ni nič drugega kot intelektualno prefinjen izraz, ki v praksi pogosto pomeni omejevanje oz. nižanje plač, upadanje sindikalne gostote (nižanje stopnje sindikalnega članstva), zmanjšanje varnosti delovnih mest, nestandardne oblike zaposlovanja (samozaposlitev, delo po pogodbah, delo za določen čas, delo s skrajšanim delovnim časom) in upad družbene blaginje.

Moja osnovna hipoteza je: **neokorporativizem v Sloveniji je dejavnik, ki spodbuja oz. lajša vključevanje Slovenije v EU.**

Naloga je sestavljena iz štirih sklopov.

V prvem delu najprej prikažem idealno opredelitev neokorporativizma, pri čemer izhajam iz relevantne literature s tega področja. Najprej se mi zdi smiselno predstaviti

neokorporativizem in njegove predpostavke idealno-tipsko in na podlagi tega ugotavljati njegovo relativno razvitost v Sloveniji.

V drugem delu predstavim evalvacijo neokorporativizma in socialnega partnerstva v Sloveniji po letu 1990. Da bi neokorporativizem resnično služil svojemu namenu, morajo biti izpolnjeni določeni pogoji oz. predpostavke – neokorporativni obrazec je treba umestiti v določene politične, gospodarske in organizacijsko-institucionalne razmere oz. okoliščine. Na podlagi evalvacije zaključujem drugi del s postavitvijo »diagnoze« neokorporativnih regulacij na Slovenskem.

V tretjem delu govorim o dinamiki vključevanja Slovenije v EU in EMU. V luči evropskih integracij predstavim določene ekonomske (monetarne in fiskalne) in socialno-politične kriterije, ki jih Slovenija mora izpolnjevati, če želi v naslednjem letu postati polnopravna članica EU. V tem delu se v večji meri osredotočam na kriterije, ki jih Slovenija še ne izpolnjuje (monetarne in nekatere politične) in na podlagi tega skušam odgovoriti na vprašanje, ali neokorporativizem v Sloveniji njeno vključevanje v EU lajša oz. omogoča ali pa jo pri tem omejuje.

V četrtem delu skušam neokorporativne aranžmaje postaviti še dlje v prihodnost. Socialni partnerji v EU se trenutno ubadajo z vprašanjem, ali je mogoče vzpostaviti evropski model industrijskih odnosov. Na podlagi razmeroma splošne analize socialnega dialoga na evropski (nacionalni) ravni skušam ugotoviti, kako se naš sistem industrijskih odnosov uklaplja v ta »širši« sistem.

2.0 TEORETSKA RAZDELAVA (NEO)KORPORATIVIZMA

Temeljna 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. Z novim valom neokonservativizma in neoliberalizma (reaganizem in thatcherizem) so mnogi napovedovali konec neokorporativizmu. A kot se je izkazalo, so bile te napovedi o koncu institucionalnega povezovanja socialnih partnerjev (dela in kapitala) in njihovega vključevanja v ekonomske in socialne politike preuranjene. Še več, pokazal bom, da smo v zadnjem desetletju (tudi v Sloveniji) priča bistvenemu porastu zanimanja za koncept neokorporativizma. Vsebina samega koncepta je bila precej časa nejasna, kar je predvsem posledica njegovega neupravičenega povezovanja s prepoznavnejšim avtoritarnim korporativizmom, ki je še vedno sinonim za avtoritarne in represivne sisteme. Neokorporativizem ali tudi demokratični korporativizem skuša temu tradicionalnemu korporativizmu dati neko novo vsebino in identiteto, zato je treba ta dva koncepta jasno razločevati.

Neokorporativizem zunaj liberalno-demokratskega konteksta preprosto ni mogoč, saj monopartijski politični sistem interesne organizacije dela in kapitala (socialne partnerje) sprevrča v neavtonomna, paradržavna predstavniška telesa.

»Ključni pogoj neokorporativizma je stabilna hegemonija levosredinske stranke ali vsaj sodelovanje te stranke v relativno stabilni koaliciji vladajočih strank, saj socialna demokracija na oblasti zvišuje dostopnost centrov političnega odločanja sicer strukturno defavoriziranim interesnim organizacijam delojemalcev« (Stanojević, 1996: 292). Močno povezavo stabilne hegemonije socialne demokracije in neokorporativizma nedvomno potrjujeta švedski in avstrijski model. Ta dva modela industrijskih odnosov sta vzorčna, skorajda idealtipska predstavnika t. i. *močnega neokorporativizma*, oba pa se ujemata z dolgimi obdobji socialdemokratske politične nadvlade.

Prepoznavanje povezave neokorporativizma z določeno strukturo političnega prostora pa še zdaleč ne pojasnjuje tega koncepta. Dostopnost do centrov političnega odločanja je nujen, nikakor pa ne tudi zadosten pogoj za neokorporativne aranžmaje.

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).

Eden ključnih gospodarskih pogojev za neokorporativizem je visoka stopnja koncentracije in centralizacije industrije, kar zagotavlja homogenost obenem pa enostavnost interesnih struktur dela in kapitala. Interesi dela in kapitala, ki se kažejo v majhnem številu visoko centraliziranih in koncentriranih industrij, se brez večjih težav lahko vklaplajo v procese političnega odločanja.

Naslednja predpostavka neokorporativizma, ki jo lahko štejemo h gospodarstvu, je vpetost nacionalnega gospodarstva v mednarodno menjavo. Ključno vlogo tukaj igra izvozni sektor, ki je najnaprednejši, najbolj centraliziran in najbolj koncentriran del nacionalnega gospodarstva. Strukturiranje neokorporativnih aranžmajev ob visoki koncentraciji in centralizaciji industrije ter njeni nadpovprečni vpetosti v mednarodno okolje še posebej spodbuja gospodarska konjunktura, saj so se vse neokorporativistične strukture v povojni Evropi oblikovale v razmerah gospodarske rasti.

Nujna predpostavka neokorporativizma je tudi sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj, ki implicira obstoj visoko centraliziranih in koncentriranih interesnih organizacij dela in kapitala. Težišče tega sistema je na nacionalni ravni. Sindikalno prizorišče v vzorčnih primerih neokorporativizma (Švedska in Avstrija) usklajuje ena krovna, nacionalna organizacija, konfederacija sindikatov. Tudi organizacije delodajalcev so v sistemu neokorporativnih regulacij industrijskih odnosov praviloma centralizirane, saj jim le-ta organizacijska oblika zagotavlja učinkovito vključitev v procese centraliziranih kolektivnih pogajanj in tripartitnega odločanja.

3.0 POSKUS EVALVACIJE NEOKORPORATIVIZMA V SLOVENIJI PO LETU 1990

Zavest socialnega partnerstva se je na Slovenskem razvijala od 60. let v tedanjih socialističnih formah. Prve prepoznavne oblike pa so bile uvedene v 70. letih, ko sta ustava SFRJ in ustava SRS opredelili družbene dogovore in samoupravne sporazume. Šlo je za socialno partnerstvo samoupravnega tipa, v katerem so bile vloge med nosilci (s stališča zahodne prakse) zabrisane. Razmere za socialno partnerstvo zahodnega tipa so se začele zarisovati v začetku devetdesetih let.

3.1 POLITIČNI KONTEKST

Pri evalvaciji političnega konteksta bom izhajal iz predpostavke, da predstavlja močno delavsko gibanje, močna socialdemokracija in enotno sindikalno gibanje ugoden predpogoj za vzpostavitev neokorporativističnih razmerij.

S politično pluralizacijo je Slovenija dosegla temeljno predpostavko neokorporativizma, saj politična pluralizacija strukturacijo neokorporativizma načeloma omogoča. Pred spremembo političnega sistema je pri nas veljala samoupravna različica levega korporativizma, za katerega nikakor ne moremo reči, da za neokorporativne aranžmaje predstavlja izrazito neugodno ozadje. Elementi podedovanih povezav, kakršna je bila na primer »velika koalicija fizičnega delavstva« in nekdanje politične elite, so s strukturo neokorporativizma dokaj združljivi. Po drugi strani je prejšnji korporativizem vseboval tudi elemente močnega povezovanja gospodarske in politične elite. Ob politični pluralizaciji, ki neokorporativizem načeloma omogoča, ga torej podedovane strukture delno podpirajo, delno pa tudi ovirajo.¹

¹ Tudi nasploh bo v tem poglavju mogoče čutiti neko ambivalenco glede evalvacije neokorporativizma in socialnega partnerstva ravno zaradi podedovanih struktur.

»Ob koncu osemdesetih let so se v Sloveniji oblikovale tri politične grupacije: večinska desna koalicija Demos, Liberalni demokrati Slovenije (LDS) – mešanica neoklasičnih tržnih reformatorjev in skupin, ki so zagovarjale model socialnega tržnega gospodarstva, ter reformno usmerjena prejšnja Zveza komunistov, pozneje preimenovana v Združeno listo socialnih demokratov (ZLSD)« (Stanojević, 2001:75). Desna koalicija je na prvih volitvah zmagala in oblikovala desnosredinsko vlado. Nasprotja znotraj koalicije so povzročila predčasne volitve leta 1992, na katerih je relativno večino dosegla LDS. »Nova vlada je bila rezultat 'velike koalicije', ki je pod vodstvom LDS vključevala predstavnike desnih in levih strank« (Fink-Hafner, 1997 v Stanojević, 2001:75). Od tedaj so na slovenskem političnem prizorišču Liberalni demokrati najmočnejša stranka, ki se je na oblasti obdržala tudi po tretjih volitvah, tokrat v koaliciji s konzervativnejšo Ljudsko stranko. Ta koalicija je razpadla spomladi leta 2000, ko jo je na oblasti začasno zamenjala koalicija desnih strank. Desna prehodna vlada je delovala le nekaj mesecev, do jesenskih parlamentarnih volitev. Na teh je prepričljivo relativno večino dobila LDS, v celoti pa so levosredinske stranke pridobile absolutno večino sedežev v državnem zboru.

Kar zadeva slovenske politične stranke velja, da sta imeli LDS in ZLSD veliko prednost pred ostalimi političnimi strankami, »ker sta na samem začetku tranzicije obvladovali vse tri vire moči (organizacijska znanja, trajna poklicna znanja in infrastrukturne vire), ki imajo težo v liberalno-demokratski politični ureditvi in, kar je še pomembneje, v kapitalistični tržni ekonomiji« (Vehovar, 1994: 53).

Socialdemokracijo na Slovenskem v kontekstu neokorporativizma Stanojević označi približno takole. »P/o drugih volitvah v letu 1992 je pri nas na oblasti koalicija strank, v kateri so reformirani komunisti (ZLSD), ki se programske in praktično-politično profilirajo kot socialdemokratska stranka« (1996: 304). Dalje trdi (ibid.), »da vključitev reformiranih komunistov (LDS in ZLSD) v vladajočo koalicijo oziroma konsociativni značaj te koalicije sugerira oceno o (za zdaj) ugodnih političnih razmerah neokorporativizma na Slovenskem«. V primerjavi s prvotno koalicijo (Demos) ta koalicija temelji na vzorcu, ki je primernejši za dogovarjanje in oblikovanje

kompromisov. Stanojević vidi to koalicijo kot nadpovprečno odprto (oziroma dojemljivo) za interese, ki jih predstavljajo najmočnejši sindikati, saj socialdemokracija nadzoruje resorje, ki se v tipično neokorporativnih aranžmajih najintenzivneje vključujejo v t. i. socialni dialog.

3.2 GOSPODARSKE RAZMERE

3.2.1 Strategija majhne države v sodobnem globalizacijskem kontekstu

Slovenija je majhna država, ki je podedovala visoko centralizirano in koncentrirano industrijo, ob tem pa je zaradi svoje majhnosti obsojena na nadpovprečno vključevanje v mednarodno menjavo. To potrjujem z ilustrativnim primerom »kompleksa slovenske strojne industrije«. Ta industrija je bila nosilni izvozni sektor ter integrator velikih ekonomskih interesov celotnega slovenskega gospodarstva. Preteklik zato, ker je po razpadu jugoslovanskega trga ta industrija izpostavljena močnim dezintegracijskim procesom in je njena mednarodna konkurenčnost vprašljiva. To pa še zdaleč ni edina neugodna posledica, ki je nastala zaradi izklapljanja Slovenije iz gospodarskega sistema nekdanje federacije. Nadalje, razpad jugoslovanskega trga je impliciral naglo restrukturacijo/dekoncentracijo gospodarstva in skupaj s procesom privatizacije (prehod na tržno gospodarstvo) povzročil veliko spremembo socialne strukture, kar seveda zapleta mrežo interesov in s tem otežuje neokorporativne regulacije.

3.2.2 Privatizacija

Privatizacija je tema, o kateri so v Sloveniji v zadnjem desetletju veliko govorili ekonomisti, pravniki in politiki. Sprememba lastništva je ena največjih sprememb v deželah bivšega vzhodnega bloka v prehodu iz realsocializma v postsocializem. Slovenija kljub svojemu specifičnemu izhodiščnemu položaju ni izjema, saj je eden prvih korakov prehoda bilo prav iskanje ustrezne oblike lastniškega preoblikovanja

gospodarstva. Tukaj me predvsem zanima, na kakšen način so lastniške spremembe vplivale na redefinicijo vloge sindikata na Slovenskem. Najprej pa bi rad razjasnil dva koncepta privatizacije, ki sta imela največji odmev in sta tudi temelj sedanje privatizacijske zakonodaje.

Aleksandra Kanjuo Mrčela (1994:108) pojasnjuje dva koncepta privatizacije takole.

»Leta 1991 se je pojavil *Mencingerjev koncept* lastninjenja, ki je temeljil na postopni decentralizirani privatizaciji, v kateri naj bi imeli glavno besedo managerji in zaposleni v podjetjih; ti bi odkupili (v nekaj letih, ob pomoči kreditov) podjetja, v katerih so zaposleni. Vloga države naj bi bila izključno zunanje regulativne narave. Zlasti politično konzervativnejši in protikomunistični del vlade se s predlogom ni strinjal, ker je, po njihovem mnenju, preveč moči prepuščal tistim, ki so jo imeli prej ('rdečim' direktorjem in samoupravljalcem). Temu je sledil *Sachsov koncept*, ki je ustrezal novi politični eliti in je bil popolno nasprotje prvemu konceptu. Največja (strateško pomembna) podjetja naj bi bila poddržavljena; to bi se kombiniralo z razdeljevanjem certifikatov vsem državljanom Slovenije. Osrednja vloga države pa bi zagotovila odločilni vpliv na potek privatizacije vladajoči politični eliti. Po dolgi in obsežni razpravi je bila konec leta 1992 sprejeta sedanja privatizacijska zakonodaja, ki je kompromisna rešitev – zajema elemente enega in drugega koncepta in je bila sprejemljiva za vse privatizacijske akterje. Zakonodaja, skupaj s kasnejšimi spremembami in dopolnitvami, združuje 'kuponsko privatizacijo' (razdelitev lastniških certifikatov vsem državljanom) in notranje odkupe, omogoča pa tudi druge oblike lastninskega preoblikovanja«.

Obdobje ustvarjanja prvih privatizacijskih konceptov na Slovenskem se ujema z obdobjem velikih sprememb, ki jih je doživelo sindikalno gibanje v Sloveniji. Oboje je posledica razpada in zapuščenja socialističnega sistema. Sindikati v tem obdobju profilirajo svojo novo vlogo, ki je definirana s spremenjenim položajem sindikalnih članov v razmerah ekonomske krize. »Zaposleni hitro izgubljajo pravice iz prejšnjega obdobja – varnost glede zaposlitve in zagotovljen osebni dohodek sta del zgodovine, kajti ustvarja se trg delovne sile s svojimi zakonitostmi« (Kanjuo Mrčela, 1994: 110).

»Sindikati oblikujejo zaščitniško, ekonomsko usmerjeno držo – zahtevajo pravično plačilo za svoje člane. Obenem se distancirajo od samoupravne preteklosti in podpirajo 'jasno razdelitev vlog'« (ibid.). To pomeni, močan sindikat kot predstavnik in zaščitnik dela nasproti predstavnikom kapitala na drugi strani. Hkrati z redefiniranjem vloge sindikatov se tudi ustanavljajo novi in se odcepljajo nekateri deli »starega« sindikata – o pluralizaciji sindikalnega prizorišča bom govoril malce kasneje.

»Z uvajanjem privatizacije je potekalo tudi ukinjanje participacije delavcev v delavskih svetih. Nekaj časa je bil položaj nepregleden in neurejen: v nekaterih podjetjih je bila družbena lastnina, pa ni bilo delavskih svetov, nekje je bila mešana ali zasebna lastnina, pa so delavske svete ohranili ipd.« (Lukšič, 1994:16). Samoupravljanje se je razgrajevalo, zaposleni pa niso imeli novih mehanizmov za soodločanje v podjetjih in zavodih, sindikati pa so se vse bolj gibal v smeri zahtev po večji udeležbi zaposlenih v lastnini podjetja kot pravičnem poplačilu za minulo delo, ki so ga zaposleni vlagali v podjetja. Pravkar omenjeno potrjuje ustreznost sedanjega koncepta privatizacije, ki daje poudarek ravno notranji razdelitvi in notranjemu odkupu podjetij.

Na podlagi izbranega modela privatizacije so se izoblikovale tri glavne skupine lastnikov. »Država in paradržavni skladi so skupaj obdržali približno 30-odstotni delež, notranji lastniki (zaposleni, bivši zaposleni in management) so v povprečju pridobili približno 45-odstotni delež, ostalo pa zunanji lastniki, zlasti novoustanovljeni investicijski skladi« (Šušteršič, 2002: 95). Odvisno od prodaje zaposlenim ali zunanjim subjektom je bila privatizacija opredeljena kot notranja ali pa zunanja. V praksi je bila v Sloveniji najpomembnejša metoda privatizacije 'notranji odkup'« (Stanojević, 2001: 76). To pomeni, da so imeli v lastniški strukturi slovenskega gospodarstva najpomembnejše deleže notranji lastniki (delavci in managerji) ter zunanji institucionalni lastniki (investicijski in državni skladi). S primerjalnega vidika je slovenska privatizacija izjema, saj se notranji odkupi v tako intenzivni obliki niso pojavljali v nobeni med primerljivimi tranzicijskimi državami.² Najbolj kritizirana posebnost lastniške strukture v Sloveniji je

² Slovenska privatizacija je skorajda idealno nasprotje privatizacije na Madžarskem, ki je bila izrazito osredotočena na zunanje lastnike.

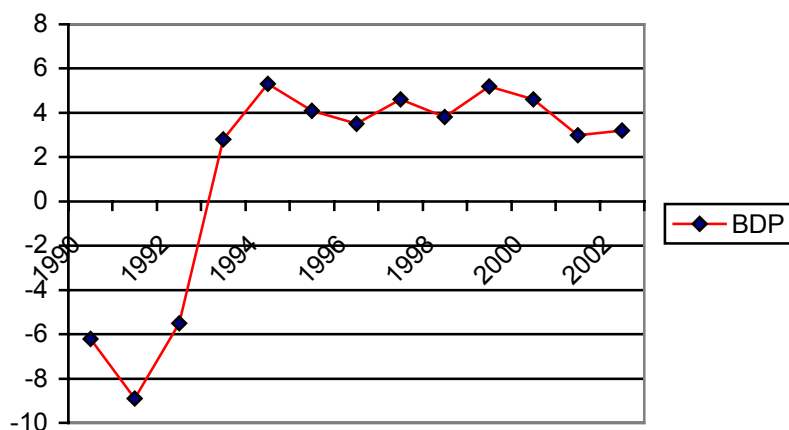
še zmeraj visoko število podjetij, v katerih je država pretežna lastnica, majhnost slovenskega trga in relativno draga delovna sila. Vse to pa ima za posledico relativno šibek dotok tujega kapitala v Slovenijo.

Redefiniranju vloge sindikatov sledi oblikovanje centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj in tripartitnega neokorporativističnega načina urejevanja industrijskih odnosov na družbeni makro ravni.

3.2.3 Gospodarska rast

Ob koncu osemdesetih in v začetku devetdesetih je bilo slovensko gospodarstvo v velikih težavah. Letne stopnje rasti BDP so bile v tem obdobju negativne, »dno« pa je bilo doseženo leta 1992. Po letu 1993 slovensko gospodarstvo dosega zmerno gospodarsko rast (po letnih stopnjah med 3,5 in 5,3 %) (Glej graf 3.1).

Graf 3.1: Letne stopnje rasti BDP (v %).



Vir: SURS, 2003

Ob koncu devetdesetih let je slovenski BDP na prebivalca dosegel 10.000 USD, kar je raven BDP na prebivalca v nekaterih manj razvitih članicah Evropske unije. Po tem

kazalcu je Slovenija najbolj razvita »država v prehodu«, saj dosega 70 % povprečja EU (Slovenian Economic Mirror 3/2000 v Stanojević in drugi, 2001: 76).

3.2.4 Inflacija

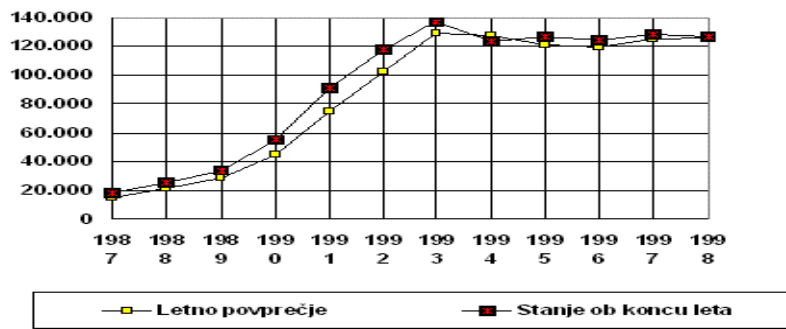
»Inflacija se je po letu 1995 znižala na enoštevilno stopnjo in se do uvedbe davka na dodano vrednost sredi leta 1999 znižala na 4.3 %« (Šušteršič, 2002: 101). S pomočjo restriktivne denarne politike, počasnejšega naraščanja deviznega tečaja, politike nadzorovanih cen ter dohodkovne politike je bila dosežena cenovna stabilizacija. Uvedba DDV, ki ji je sledilo naraščanje cen nafte in tečaja tolarja, nato pa še dodatno povečevanje davčnih obremenitev in hitrejša rast reguliranih cen, so prispevali, da se je inflacija ponovno dvignila proti osmim do devetim odstotkom. »Leta 2001 je bila stopnja inflacije 8.4%« (Stanojević, 2003: 2).

3.2.5 Brezposelnost

Razmere na slovenskem trgu delovne sile so se v zadnjem desetletju zelo spremenile. »Iz relativne polne zaposlenosti in 'sistema neposredne varnosti', je Slovenija v zelo kratkem obdobju prešla v sistem tržnega gospodarstva. Lahko bi celo rekli, da slovenski trg delovne sile v zadnjem desetletju doživlja zelo skrajšano in zato pospešeno različico sprememb, ki so se zgodile v razvitih družbah v drugi polovici 20. stoletja« (Svetlik, 1992 v Ignjatović, 2001:93). Negativne stopnje rasti BDP s konca osemdesetih in začetka devetdesetih let so povzročile številne spremembe, med drugim tudi izrazito povečanje števila brezposelnih in stopnje brezposelnosti (glej graf 3.2).



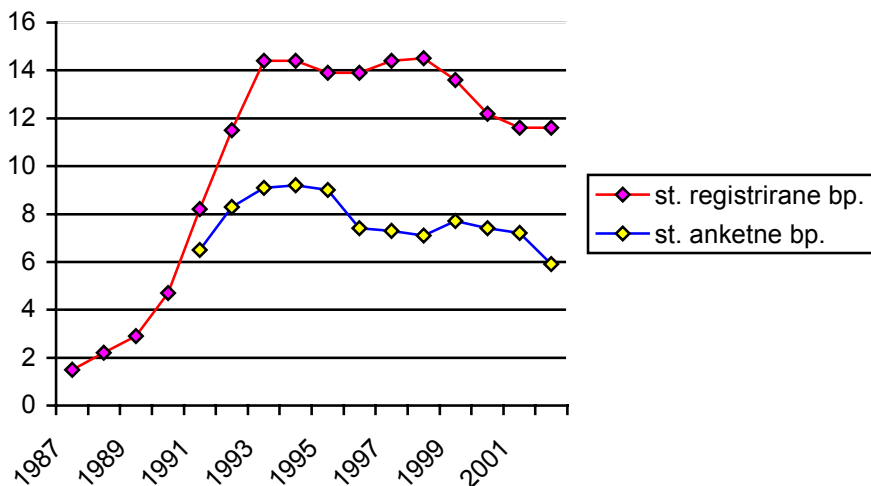
Graf 3.2: Gibanje števila registrirano brezposelnih v Sloveniji v obdobju 1978-1998



Vir: ZRSZ, 2000

Rad bi opozoril še na razmerje med stopnjo registrirane in stopnjo anketne brezposelnosti v Sloveniji (glej graf 3.3). V tej točki bi se rad navezal na podatek, da je stopnja registrirane brezposelnosti leta 1991 presegla stopnjo anketne brezposelnosti in nadaljevala s svojo rastjo do leta 1993. »Ustalila se je na ravni okrog 14 %, konec leta 2000 pa je znašala 12,0 %, kar je skoraj dvakrat več od anketne stopnje brezposelnosti, ki je ob koncu leta 2000 znašala 6,7 %« (Ignjatović, 2001: 98).

Graf 3.3: Razmerje med stopnjo registrirane in stopnjo anketne brezposelnosti v Sloveniji (v %)



Vir: ZRSZ, 2003 (prirejeno po Ignjatović, 2001:97)

Omenjeno razliko med anketno in registrirano brezposelnostjo v Sloveniji sem si pojasnil približno takole. S slabšanjem stanja na trgu delovne sile registracija pri Zavodu za zaposlovanje zagotavlja ne samo večjo varnost in denarna nadomestila za čas brezposelnosti, ampak tudi določene bonuse, kot so: dostop do določenih ukrepov aktivne politike zaposlovanja, zdravstveno in pokojninsko zavarovanje, pomoč pri iskanju dela ipd. Relativno visoka varnost brezposelnih, ki jo omogoča zakonodaja, je tako eden od vzrokov za omenjeno razhajanje med registrirano in anketno brezposelnostjo.

Velika razlika med registrirano in anketno brezposelnostjo mi ustvarja težave pri zaznavanju brezposelnosti kot »socialnega problema številka ena«. Medtem ko po registrirani brezposelnosti Slovenija sodi med države, v katerih naj bi brezposelnost dejansko pomenila temeljni socialni problem, pa mednarodna primerjava anketnih stopenj brezposelnosti kaže, da se Slovenija uvršča med države z relativno manjšimi stopnjami brezposelnosti (glej tabelo 3.1). »Julija leta 2000 je bila povprečna stopnja brezposelnosti za države EU 8,3 % (Eurostat, 2000 v Ignjatović; 2001: 100).

Tabela 3.1: Mednarodna primerjava anketnih stopenj brezposelnosti

Stopnja brezposelnosti - skupaj, 1995-2002 (NC: I.7.1)					
Total unemployment rate, 1995-2002 (NC: I.7.1)					
%					
	Slovenija Slovenia	EU-15 EU-15	EU-12 EU-12	Japonska Japan	ZDA USA
1995	...	10,1	10,6	3,1	5,6
1996	7,2	10,2	10,8	3,4	5,4
1997	6,9	10,0	10,8	3,4	4,9
1998	7,4	9,4	10,2	4,1	4,5
1999	7,2	8,7	9,4	4,7	4,2
2000	6,7	7,8	8,5	4,7	4,0
2001	6,0	7,4	8,0	5,0	4,8
2002	6,0	7,6	...	5,4	5,8

Vir: SURS, 2003

Že omenjeno naraščanje brezposelnosti ni bilo enakomerno porazdeljeno znotraj slovenske populacije, temveč so bile nekatere socialne in demografske skupine bolj prizadete od drugih. Iz tabele 3.2, ki kaže gibanje in strukturo registrirane brezposelnosti v Sloveniji v zadnjem obdobju, je razvidno, katere skupine so prenesle večje breme povečevanja registrirane brezposelnosti.

Tabela 3.2: Gibanje in struktura registrirane brezposelnosti v določenih letih (deleži posameznih kategorij v letih od 1987 do 1998).

Leto	Povprečno števil. registr. brezpos. oseb	Stari do 26 let (%)	Iščejo prvo zaposlitev (%)	Ženske (%)	Brezposelni nad eno leto (%)	Brez strokovne izobrazbe (%)	Stari nad 40 let (%)
1987	15 184	50,6	30,1	48,4	33,1	57,7	17,0
1988	21 342	51,9	28,7	47,3	36,9	57,1	14,5
1989	28 218	51,5	29,1	48,9	42,7	55,4	15,0
1990	44 623	51,4	26,5	47,9	37,4	49,8	16,1
1991	75 079	47,8	22,2	44,7	41,8	46,1	19,0
1992	102 593	40,7	20,2	43,9	50,9	46,5	25,0
1993	129 087	37,4	19,0	43,8	54,8	45,3	28,2
1994	127 056	33,5	19,0	44,9	62,1	45,8	32,4
1995	121 483	32,2	19,7	46,7	59,0	46,6	34,0
1996	119 799	31,4	19,4	48,1	53,8	47,0	37,7
1997	125 189	29,1	18,3	48,8	59,6	47,1	43,0
1998	126 080	26,3	18,1	49,9	62,4	46,9	46,7

Vir: ZRSZ, 2000 (prirejeno po Ignjatovič, 2001:100)

V prikazanem obdobju se je s pomočjo nekaterih ukrepov aktivne politike zaposlovanja občutno zmanjšal delež mladih (manj kot 26 let) med registrirano brezposelnimi. Prav tako se je zmanjšal delež iskalcev prve zaposlitve. Po drugi strani sta negativni značilnosti tega obdobja skoraj podvojitve deleža dolgotrajno brezposelnih ter skoraj potrojitev deleža starejših od 40 let med registrirano brezposlenimi. Kljub relativnemu zmanjšanju deleža registrirane brezposelnosti med mladimi pa podatki ankete o delovni

sili, predvsem pa njihova mednarodna primerjava, kažejo, da gre še vedno za relativno visoko stopnjo (anketne) mladinske brezposelnosti. »Stopnja anketne mladinske brezposelnosti (15-24 let) se je v Sloveniji v obdobju 1994-1999 sicer zmanjšala za več kot 2 %, vendar je po tej stopnji Slovenija še vedno bolj primerljiva z državami EU, ki imajo (relativno in absolutno) višjo stopnjo mladinske brezposelnosti« (Ignjatović, 2001: 101).

3.2.6 Plače

»Plače so najhitreje rasle leta 1993, ko je realna vrednost plače na osebo narasla za 11.7%. Po tem letu so se rasti plač ustalile na približno 5 % letno in so pod stopnjo gospodarske rasti (vse do leta 2001)« (Stanojević, 2003:2). Leta 2001 so realne bruto plače spet presegle raven produktivnosti, tokrat zaradi povečanih plač in zaposlenosti v javnem sektorju. Primerjalno z drugimi tranzicijskimi državami ima Slovenija najvišjo raven plač in jo nikakor ne moremo šteti k ekonomijam nizkih plač.

3.2.7 Državni dolg

Podobno kot plače in s tem tudi javnofinančni odhodki, se je v obdobju 1996-2001 povečal tudi državni dolg, »in sicer z 22.9 % BDP v letu 1996 na 27.1 % BDP v letu 2001« (Šušteršič, 2002: 102). Čeprav gre za v mednarodni primerjavi nizke deleže, bi lahko ta trend bil tudi eden izmed dejavnikov dodatnega povečanja javnofinančnih odhodkov.

Če povzamem, na prvi pogled obstaja na Slovenskem skoraj idealna kombinacija strukturnih pogojev neokorporativizma, saj je Slovenija majhna država, ki je podedovala visoko centralizirano in koncentrirano industrijo, ob tem pa je zaradi svoje majhnosti obsojena na nadpovprečno vključevanje v mednarodno menjavo. Dinamika

tranzicijskega procesa (skupaj s procesom privatizacije) seveda to idealno kombinacijo bistveno relativizira.

Za Slovenijo bi lahko rekel, da, primerjalno, po makroekonomskih kazalcih dosega dokaj uspešne rezultate. Na splošno bi lahko rekel, da smo najbolj razvita »država v prehodu«, saj dosegamo 70 % povprečja EU. Glede plač lahko rečemo, da so pod nadzorom, »saj so stopnje rasti povprečnih plač na ravni ali celo pod ravnijo letnih stopenj rasti produktivnosti. V preteklem desetletju so plače v Sloveniji, razen v začetku devetdesetih let, vztrajno naraščale« (Stanojević, 2001:86).

Velika razlika med registrirano in anketno brezposelnostjo predstavljajo težave pri odgovoru na vprašanje, kolikšna je pri nas stopnja brezposelnosti in v kolikšni meri vpliva na pogoje neokorporativizma. Medtem ko po registrirani brezposelnosti Slovenija sodi med države, v katerih naj bi brezposelnost dejansko pomenila temeljni socialni problem, pa mednarodna primerjava anketnih stopenj brezposelnosti kaže, da se Slovenija uvršča med države z relativno manjšimi stopnjami brezposelnosti.

Za Slovenijo ne bi mogli reči, da je v obdobju izrazite konjunkturo, makroekonomsko pa vseeno dosega ugodne rezultate, če jih primerjamo z evropskim povprečjem in drugimi tranzicijskimi državami. V tej točki bi lahko sklenil, da gospodarske razmere za neokorporativne aranžamaje niso tako neugodne, kot sem pričakoval.

3.3 ORGANIZACIJSKO – INSTITUCIONALNI POGOJI

V nadaljevanju bom izhajal iz organizacijske moči sindikatov, ki je ključna strukturna determinanta visokega tripartitnega potenciala in tudi nujni pogoj vključitve sindikatov v močno in stabilno tripartitno regulacijo. Organizacijsko moč sindikatov bom skušal oceniti na podlagi enotnosti oz. fragmentiranosti sindikalnega prizorišča, sindikalne gostote, značilnosti socialnega dialoga in, nenazadnje, na podlagi shem za delavsko participacijo pri odločanju.

Absolutno večino sindikaliziranih delavcev pokrivajo na slovenskem štiri »krovne« organizacije: ZSSS (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije), KNSS (Konfederacija neodvisnih sindikatov Slovenije), K-90 (Konfederacija 90) in PERGAM (Konfederacija sindikatov grafične in papirne industrije).³

3.3.1 Enotnost ali fragmentiranost sindikalnega prizorišča

Prvi indikator organizacijske moči sindikatov poteka po osi enotnost oz. fragmentiranost organiziranega delavstva. Za Slovenijo je bolj značilna opcija fragmentiranosti sindikalnega prizorišča. Vsi avtorji na tem področju poudarjajo, da je slovensko sindikalno prizorišče močno sfragmentirano. Najpomembnejši dejavnik te fragmentacije in tudi drugih oblik fragmentiranja je politična polarizacija sindikatov. To pomeni, da je ta razcep izrazito političen in se odraža v razhajajočih se mnenjih posameznih sindikalnih elit glede modelov privatizacije, statusnih konfliktih ipd. Tako so se v Sloveniji pojavile ideološke in politične diferenciacije, po katerih so se sindikati razdelili na »stare reformirane« in »nove neodvisne«, antikomunistične sindikate. Pomembno je omeniti, da je fragmentiranost sindikalnega prizorišča bila značilna v začetku 90-ih.⁴ V nadaljevanju bom pokazal, da sindikalni pluralizem na nacionalni ravni ob koncu 90-ih ne predstavlja več tolikšne ovire za vzpostavljanje neokorporativnih regulacij.

³ Med temi organizacijami je največji »stari reformirani sindikat« ZSSS, ki pokriva približno polovico sindikalno organiziranih delavcev (glej Stanojević, 2001: 81). Ključni »novi neodvisni« sindikat je KNSS. Ta sindikat ima vse tipične značilnosti »novih neodvisnih« sindikatov v tranzicijskih družbah, saj se odlikuje po tem, da aktivno sproža politizacijo konfliktov na slovenski sindikalni sceni (Vehovar, 1994: 58). V današnjem času ne moremo več v tolikšni meri govoriti oz. izpostavljati problema politizacije konfliktov na slovenski sindikalni sceni.

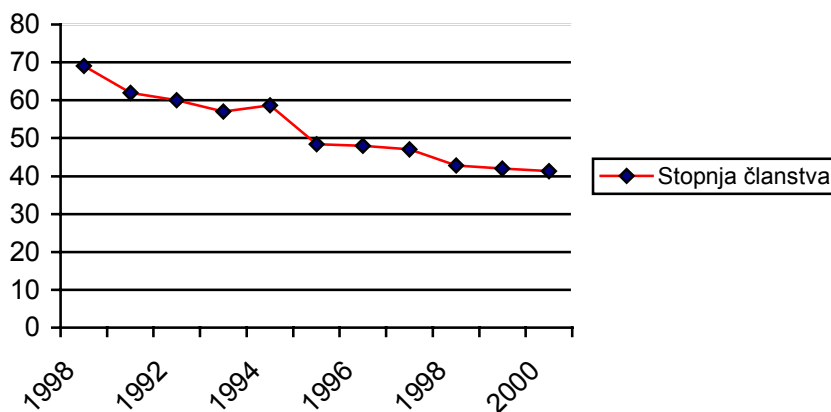
⁴ V prvi polovici devetdesetih se neokorporativni aranžmaji (formalno centralizirana pogajanja in sistem soodločanja) kombinirajo s spolitiziranim sindikalnim pluralizmom. Ta kombinacija je povzročala šibkost kolektivnih pogajanj na nacionalni ravni, kar je imelo za posledico tudi šibke neokorporativne regulacije.

3.3.2 Sindikalna gostota

Drugi indikator organizacijske moči sindikatov je obseg sindikalnega članstva glede na velikost celotne delovne sile (gre za t. i. sindikalno gostoto).

»Leta 1994 je bilo približno 60 % aktivnega prebivalstva Slovenije včlanjenih v sindikate. Šest let pozneje (leta 2000) je stopnja sindikaliziranosti upadla na 41,3 %« (Stanojević, 2003: 7) (glej graf 3.4).

Graf 3.4: Stopnja sindikaliziranosti v Sloveniji (v %)



Vir: Toš, N. et al: SJM 1989-1998 v Stanojević, 2000: 89

V obdobju desetletnega zmanjševanja članstva je stara prenovljena ZSSS ohranila najvišjo raven članstva, saj je imela v celotnem obdobju nadpolovičen delež v celotni sindikalizirani populaciji. V preteklem desetletju sta največ članstva izgubila PERGAM in KNSS. V prvi polovici desetletja sta imela pomemben delež, v drugi polovici devetdesetih let pa ju nadomesti po številu članstva močna skupina panožnih sindikatov (glej Stanojević, 2000: 91).

Glede na raziskavo Stanojevića lahko povzamem, da so panožni sindikati edini »zmagovalci« (ibid, 2001:81) preteklega desetletja, saj so svoj relativni delež v celotnem sindikalnem članstvu značilno zvišali, med vsemi sindikati pa so tudi edini, ki članstva

niso izgubljali. »Vsak med temi (novimi) sindikati verjetno ne presega aktualnih deležev PERGAM-a, KNSS-a ali K-90 (se pravi, ne več kot 3-4 %), v celoti gledano pa vsi ti manjši sindikati skupaj 'pokrivajo' skoraj 40 % celotnega sindikalnega članstva. Dva nakazana pojava razkrivata protislovne trende na slovenskem sindikalnem prizorišču: koncentracijo članstva na eni strani (ZSSS) in fragmentacijo na drugi (panožni sindikati)« (Stanojević, 2000: 81).

Raziskava Stanojevića (ibid.) nam pokaže, da dinamika »zapuščanja« sindikatov ni bila enakomerno porazdeljena znotraj delavske populacije. V prejšnjem desetletju so sindikati izgubljali članstvo med »nedelavskimi« skupinami – to so bolj izobražena populacija, srednje in višje skupine vodilnih, ki niso bili v veliki meri izpostavljeni pritisku brezposelnosti. Hkrati pa so jih zapuščali najmanj izobraženi, nekvalificirani delavci, ki so bili izpostavljeni skrajnemu pritisku brezposelnosti. Jedra delavskih skupin – tisti s poklicnimi šolami, upravljalci strojev in naprav, ki so bili tudi izpostavljeni močnemu pritisku brezposelnosti, so v sindikatih ostajali v večji meri. »Natančneje, za vse kategorije zaposlenih velja, da so zapuščale sindikate, najmanj pospešeno pa ta klasična delavska skupina« (Stanojević, 2000: 91). Dalje pravi Stanojević: »iz skupne, nejasne organizacije vseh, se je sindikat prelevil v organizacijo, v kateri je kategorija formalno manj izobraženih očitno nadreprezentirana« (ibid.).

3.3.3 Delodajalska združenja

Na strani delodajalcev obstajajo štiri organizacije: Gospodarska zbornica Slovenije, Obrtna zbornica Slovenije, Združenje delodajalcev Slovenije in Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti.

Najbolj vplivna delodajalska organizacija je nedvomno Gospodarska zbornica. Organizirana je na obveznem članstvu in že od začetka 90-ih predstavlja ključne interese podjetnikov in podjetij. Zbornica predstavlja 26 organizacij na panožni ravni in 13 organizacij na regionalni ravni in tako vključuje približno 50.000 podjetij.

Združenje delodajalcev Slovenije je bilo ustanovljeno na začetku leta 1994 predvsem zaradi pritiskov s strani ILO (Mednarodne organizacije dela) in drugih mednarodnih institucij. Od Zbornice se razlikuje po tem, da je članstvo v tej organizaciji prostovoljno. Deluje predvsem na panožni ravni in predstavlja 1628 podjetij, za katere je značilna večinoma delovno intenzivna proizvodnja. Združenje delodajalcev je, v sodelovanju z Gospodarsko zbornico, tako okrepilo interesno predstavništvo delodajalcev tako na panožni in nacionalni ravni. Zelo pomembno je dodati, da je od leta 1999 Združenje delodajalcev Slovenije pridružen član UNICE (Evropsko vrhovno združenje delodajalcev) in da sodeluje z evropskimi delodajalskimi združenji.

Takoj po ustanovitvi Združenja delodajalcev Slovenije je bilo ustanovljeno še eno interesno predstavništvo s strani majhnih podjetij (Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti). Ta organizacija združuje približno 4000 majhnih podjetij in je sestavljena iz 13 regionalnih predstavništev.

Vse delodajalske organizacije so obvezujoče članice Gospodarske zbornice in legitimne predstavnice delodajalskih interesov v procedurah kolektivnih pogajanj.

3.3.4 Socialni dialog (do leta 1994)

V času 90-ih let lahko razmeroma jasno identificiramo dve obdobji politično-socialnih dialogov med socialnimi partnerji. V prvem obdobju (do leta 1994) je bil socialni dialog izrazito pragmatičen, slabo institucionaliziran, politična elita pa je doživljala močan odpor sindikatov predvsem zaradi visoke brezposelnosti, zniževanja plač in nejasne perspektive.

Sindikati so zaradi reorganizacije izgubili članstvo in se še dve leti ukvarjali s ponovnim vpisovanjem članov. V teh razmerah je bilo popolnoma nejasno, kolikšna je moč katerega od sindikatov in od kod naj sindikati to moč črpajo. Namesto števila članov kot

merila moči se je uveljavilo ideološko merilo – »sindikat, ki je bolj udrihal po socializmu in starem režimu, je več veljal in se več pojavljal v javnosti, pri oblasteh pa je njegova beseda več zaleгла« (Lukšič, 1994: 18). V takšnih razmerah boja za članstvo se je (že prej omenjeni) sindikalni pluralizem pokazal kot boj med ideologijami. Boj za pluralizem namesto enotnosti je toliko ošibil pozicije sindikata, da so postali nezanesljivi in zato nezanimivi za pogajanja tako s stališča vlade kot s stališča gospodarske zbornice.

Gospodarska zbornica je bila organizirana na obveznem članstvu in je predstavljala organizacijo podjetnikov in podjetij. »Novi oblastniki ji tega statusa niso hoteli priznati, ker naj bi bila ekspozitura nekdanjega režima in levih sil. Podobno stališče so zagovarjali tudi v nekaterih glasnih sindikatih. Po drugi strani, podjetja niso kontrolirala cen, temveč je to večinoma delala vlada, tako da zbornica v socialnem partnerstvu ni imela možnost nastopiti z neko družbeno močjo« (ibid.).

Tedanja Peterletova vlada je zasedla položaj v kontekstu velikih ideoloških, političnih, gospodarskih in lastninskih sprememb Slovenije. Neizkušenost ni bil edini problem te vlade - vsebovala je še preveliko število raznovrstnih strank in razmerja sil so se tako lahko hitro in nepredvidljivo spreminjala.

Vlada je namreč doživljala močan odpor sindikatov, ni pa se z njimi posvetovala pri pripravi ukrepov. Sindikati so grozili s splošno stavko, ki bi bila čisto mogoča glede na naraščanje nezadovoljstva med delavci zaradi naraščanja brezposelnosti, zniževanja plač in nejasne perspektive (glej Lukšič, 1994: 16).

Po institucionalni strani (formalno) se je izkušnja socialnega partnerstva začela graditi že leta 1990. Tedaj je bil v okviru Ministrstva za delo, kmalu po ustanovitvi prve vlade po strankarskih volitvah, ustanovljen Svet za zaposlovanje, v katerem so bili zastopani predstavniki ministrstva, gospodarske zbornice in sindikatov.

Vlada se za njihove sklepe ni menila in sveta ni upoštevala, bil pa je to zametek tripartitnega dogovarjanja v novi slovenski državi. Na podlagi teh uredb se vzpostavi

tripartitni organ, ki bo združeval predstavnike vlade, predstavnike sindikatov in predstavnike delodajalcev. Pomembno je omeniti, da je vlada takrat še vztrajala pri stališču, da tripartitni organ ne sme biti institucionaliziran.⁵

Sklepam lahko, da nobeden od potencialnih socialnih partnerjev ni imel potrebne identitete za to, da bi se lahko razmerja socialnega partnerstva začela vzpostavljati. Če povzamem ugotovitve Lukšiča (ibid.), težave, ki so tedaj preprečevale sklenitev trdnejšega sporazuma in dvig socialnega partnerstva nad raven formalnega, so bile na strukturni ravni: šibka vlada, nemočni sindikati in nepriznavanje gospodarske zbornice. Če to kombinacijo težav povežem še s spolitiziranim pluralizmom sindikalnega prizorišča v tem obdobju, lahko trdim, da je za vzpostavitev neokorporativnih aranžmajev bilo le malo možnosti.

Leto 1992 je imelo za slovensko tranzicijo poseben pomen. V tem letu je gospodarska recesija dosegla dno, pogostost stavk je bila na najvišji ravni, in istočasno se je volilno telo premaknilo proti levici (Stanojević, 2003:9). Od tedaj so na slovenskem političnem prizorišču Liberalni demokrati (LDS) najmočnejša stranka. Politični dialog med levo-sredninsko vlado in organiziranimi ekonomsko-socialnimi interesi tako postanejo stalna značilnost slovenske tranzicije.

Takšno obdobje gradnje identitet tripartizma je trajalo približno štiri leta.

Če povzamem, ključne točke tega prvega obdobja socialnega dialoga so bile:

- spodbujanje socialnih transferjev v začetku tranzicije;
- zakon o privatizaciji iz leta 1992;
- radikalno povišanje plač v letu 1993;
- zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju iz leta 1993.

(Glej Stanojević, 2003: 9).

⁵ Vlada se je takrat zanimala predvsem za obvladovanje rasti plač in zmanjšanje inflacije (glej Lukšič, 1994: 17).

Vsi ti »predpisi« so bili v funkciji oz. so se osredotočali na mehčanje socialnih pritiskov in posledic tranzicije, istočasno pa so tudi zagotavljali politično podporo še vedno nestabilni vladi. Ključno je še omeniti, da so te »uredbe« v povezavi z višanjem plač imele izrazito ugodne učinke v kontekstu industrijskega miru. Postavljeni so bili temelji za sistem industrijskih odnosov, ki se je od sistemov drugih tranzicijskih držav odločno razlikoval, bil je namreč močno prilagojen interesom delavcev. Na tej točki, v tem obdobju se je nekako začelo oblikovanje »socialno sprejemljivega tipa kapitalizma v Sloveniji« (Stanojević, 2003: 9).

3.3.5 Socialni dialog (po letu 1994)

Socialno-ekonomski svet je bil ustanovljen leta 1994. Tripartitno telo naj bi zagotovilo dolgoročno vključitev socialnih partnerjev v procese oblikovanja dohodkovne in drugih (socialnih in gospodarskih) politik. V obliki letnega sporazuma o dohodkovni politiki je bila v posebni točki tega sporazuma predvidena ustanovitev Socialno-ekonomskega sveta.

»Naslednje leto so partnerji podpisali širši socialni sporazum, ki je utrjeval sistem kolektivnih pogajanj kot ekskluzivni in temeljni instrument (oblikovanja in izvajanja) dohodkovne (plačne) politike. V tem času je tudi državni zbor sprejel stališče, po katerem morajo o vseh zakonih in politikah, ki zadevajo interese socialnih partnerjev, razpravljati v tripartitnem telesu, preden pridejo v parlamentarni postopek. Sporazumu iz leta 1995 je sledil dogovor o politiki plač« (Stanojević, 2000: 84).

V drugi polovici devetdesetih let soglasje med partnerji občasno ni bilo doseženo, kar kaže na to, da reprezentativni sindikat lahko da veto na dogovorjeno ureditev. Pri nas socialni dialogi oz. sporazumi pokrivajo vsa pomembna socialna in ekonomska področja, kot so področje socialne politike, varnost pri delu, zaposlovanje in

brezposelnost, gospodarska konkurenčnost ... vseeno pa je v ospredju dialoga dohodkovna politika.⁶

»Od leta 1994 pa do leta 2002 so socialni partnerji podpisali dva širša tripartitna socialna sporazuma in 5 bolj specifičnih tripartitnih sporazumov v zvezi s plačami« (Stojanović, 2003: 10).⁷

Trenutno so kolektivna pogajanja v Sloveniji še zmeraj *centralizirana*. »Struktura kolektivnih pogodb je naslednja: dve splošni kolektivni pogodbi (za gospodarstvo in negospodarstvo), panožne kolektivne pogodbe in podjetniške kolektivne pogodbe. Razen podjetniških kolektivnih pogodb vse druge začnejo veljati po registraciji na Ministrstvu za delo. Ministrstvo običajno registrira od 30 do 40 kolektivnih pogodb letno« (ibid.)

Naslednja značilnost kolektivnih pogajanj je, da so *inkluzivna*. To pomeni, da je »praktično celotna delovno aktivna populacija pokrita z določili kolektivnih pogodb, vsaj z najnižjimi standardi, ki so definirani v splošnih pogodbah« (ibid.). Do te skorajda totalne inkluzivnosti je prišlo zaradi močne vloge Gospodarske zbornice v sistemu kolektivnih pogajanj. »Ker je članstvo v zbornici obvezno, morajo slovenska podjetja obvezno spoštovati pogodbe, ki jih sklepa njihova zbornica. Tovrstne in še nekatere druge slovenske posebnosti spodbujajo ohranjanje relativno centraliziranega sistema kolektivnih pogajanj, kar je v primerjavi z drugimi 'tranzicijskimi' družbami izrazilo slovenska posebnost« (Stanojević, 2001: 85).

Organizacijska moč sindikatov je odvisna tudi od panoge, v kateri določen sindikat deluje. V uspešnejših panogah, kot je npr. kemija, socialni partnerji oblikujejo panožne

⁶ Socialni partnerji so se, kljub neuspešnosti širših socialnih sporazumov iz leta 1997 in 1998, še zmeraj uspeli dogovoriti o plačilni politiki (vlada tukaj odigra odločilno vlogo, vendar se vseeno posvetuje in najde konsenz s socialnimi partnerji) (glej Stanojević, 2003: 10).

⁷ Zadnji širši socialni sporazum med socialnimi partnerji za leto 2002 do 2005 je bil podpisan aprila v tem letu (2003).

pogodbe, ki so za zaposlene v teh panogah, v primerjavi z zaposlenimi v npr. tekstilni industriji, bistveno ugodnejše. »Najuspešnejša podjetja znotraj uspešnih panog lahko s svojimi internimi podjetniškimi kolektivnimi pogodbami določajo delovne razmere in ravni plač, ki so za njihove zaposlene še ugodnejše. V manj uspešnih podjetjih, ki zaposlenim ne morejo zagotoviti višjih plač, so sindikati običajno bolj osredotočeni na zagotavljanje standardov definiranih v višjih pogodbah« (ibid.). Naj se v tej točki navežem še na poglavitne teme sindikalnih aktivnosti na mikro ravni.

3.3.6 Socialni dialog na podjetniški ravni

Na ravni podjetij so slovenski sindikati dobro organizirane, močno delavsko naravnane organizacije. Posebej so dobro organizirani v srednjih in velikih podjetjih, ki so bila v družbeni lasti. Praviloma jih ni v novih, malih podjetjih. »V srednjih in velikih podjetjih je stopnja sindikaliziranosti visoka, običajno od 70 do 80 %« (Stanojević, 2001: 88). Nadalje pravi Stanojević, kljub sindikalnemu pluralizmu, ki je na nadpodjetniški ravni zelo opazen, znotraj slovenskih podjetij praviloma obstaja ena sindikalna organizacija.

To je še eden izmed indikatorjev organizacijske moči sindikatov. V letu 1993 je bil sprejet Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, ki je prevzel temeljne značilnosti nemškega modela soodločanja. Po določitvi tega zakona se delavci lahko na različne načine vključujejo v upravljanje, in sicer preko zbora delavcev, ki ga sestavljajo vsi zaposleni v družbi, razen vodilnega osebja; preko sveta delavcev, ki je ključen avtonomni organ delavcev (v družbah z manj kot 20 delavci na njegovem mestu deluje delavski zaupnik), ter s sodelovanjem v organih družb. Zaposlenim zakon omogoča sodelovanje v poslovnih in nadzorstvenih organih. Poleg zakonsko določenih načinov sodelovanja zakon predvideva sklepanje participativnega dogovora med svetom delavcev in upravo družbe, s katerim se natančno urejajo notranja razmerja v družbi.

V Sloveniji so sindikati odigrali pomembno vlogo pri oblikovanju svetov delavcev. Po sprejetju zakona leta 1993 so bili sindikati ključni pobudniki svetov delavcev in so

dejansko pomagali pri ustanavljanju delavskih svetov v večini prejšnjih družbenih podjetij. »Po Kavčičevi raziskavi je sredi devetdesetih let 75 % teh podjetij že imelo svete delavcev« (Kavčič, 1996 v Stanojević, 2001: 88). »V novih zasebnih podjetjih, v katerih so sindikati šibki ali pa jih sploh ni, se sveti delavcev pojavljajo bolj izjemoma. Vsa podjetja v pretežni tuji lasti, ki v Sloveniji sicer niso zelo številna, imajo tako sindikate kot svete delavcev« (ibid.). Vidimo lahko, da slovenski sindikati močno podpirajo svete delavcev kot posebno, koristno razširitev predstavljanja delavskih interesov na ravni podjetij. Ustvaril se je neke vrste, po Stanojeviću »podjetniški sindikalizem«, ki zagotavlja relativno učinkovito izražanje interesov zaposlenih v slovenskih podjetjih.

V prejšnjem odstavku sem izpostavil posredno oz. indirektno participacijo delavcev, obstaja pa še neposredna oz. direktna participacija.

Za neposredno participacijo je značilno, da imajo delavci možnost vključevanja v oblikovanje politik in sprejemanje odločitev, seveda v zvezi z vprašanji, ki se nanašajo na organizacijo dela, strateške odločitve, finančne politike, ipd. (glej Stanojević, 2003: 13). V primerjavi z drugimi tranzicijskimi državami, je neposredna participacija v Sloveniji na dokaj nizki ravni, saj so delavci skoraj v celoti izključeni iz oblikovanja in sprejemanja tovrstnih odločitev (glej tabelo 3.3).

Tabela 3.3: Formalna obveščenost različnih kategorij zaposlenih o določenih politikah v EU, tranzicijskih državah (TC) in Sloveniji (SI) (v %).

	Strategy			Financial performance			Organization of work		
	EU	TC	SI	EU	TC	SI	EU	TC	SI
Management	93,8	89,4	92,7	92,0	90,1	88,8	83,3	79,5	89,8
Professional	57,0	53,2	45,9	70,0	57,9	42,4	75,1	74,3	67,8
Clerical	40,2	31,3	4,9	59,0	41,5	14,6	73,2	66,2	39,0
Manual	29,9	21,0	2,4	45,2	24,1	5,9	63,5	65,6	31,7

Vir: Cranet-E and Slovenian Survey 2001 v Stanojević 2003:13

Ta celovitejši vpogled v organizacijske pogoje slovenskih industrijskih odnosov kaže na ozadje, ki bi lahko bilo neokorporativnim regulacijam v visoki meri naklonjeno. »Sodeč po institucijah in v zadnjem času poudarjeni vlogi vseh socialnih partnerjev, neokorporativizem ni le zaželena, temveč tudi aktualna oblika integriranja velikih civilno-družbenih interesov na Slovenskem« (Stanojević, 1996: 308). Sprašujem se pa, v kolikšni meri lahko negativni vplivi sindikalnega pluralizma zrelativizirajo to oceno. Pa si postavimo vprašanje: »Kakšen tip regulacije industrijskih odnosov potem sploh imamo na Slovenskem?« Na to vprašanje bom poskušal odgovoriti na podlagi ocene regulacije industrijskih konfliktov na Slovenskem.

3.4 REGULACIJA INDUSTRIJSKIH KONFLIKTOV

»Novejše sociološke raziskave razkrivajo protislovno podobo industrijskih odnosov v Sloveniji. Slovenski sindikati so na splošno zelo kooperativni, obenem pa se v določenih okoliščinah brez večjih zadržkov vključujejo v odkrite konflikte, ko v obliki stavk nasprotujejo managementu« (Stanojević, 2001: 89).

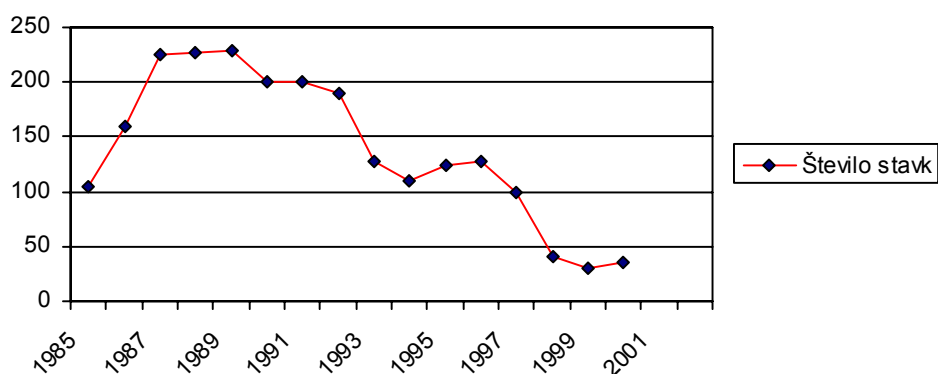
V Sloveniji podatke o stavkah v 90-ih letih sistematično zbira Zveza svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS). »Sindikalni podatki kažejo, da je ključni vir konfliktov v slovenskih podjetjih distribucija dohodkov« (ibid.). Kot vir najostrejših konfliktov se pogosto pojavljajo zamiki pri izplačevanju plač, ko delavci en mesec ali celo več plač sploh ne dobijo.

»Drugi najpomembnejši vir konfliktov na Slovenskem je ogroženost delovnih mest oziroma odpuščanje delavcev« (ibid.). Nekakšno posebno kategorijo vzrokov konfliktov predstavljajo zapleti, ki nastajajo v povezavi s privatizacijskimi procesi. »Divje privatizacije, organizacijske in kadrovske spremembe, povezane z lastninjenjem in restrukturacijami družb, ter neustrezna obveščenost delavcev o teh procesih so bili dejavniki konfliktov v slovenskih podjetjih, ki so z zahodnimi družbami neprimerljivi«

(Stojanović, 1996: 309).⁸ Zelo pomemben vir konfliktov v precejšnjem delu slovenske industrije je tudi medsindikalno tekmovanje, npr. ko konkurenčni sindikati s stopnjevanjem zahtev skušajo pridobiti delavce na svojo stran, kar presega okvire realističnega konflikta in jih potiska v politizacijo.

V preteklem desetletju se je pogostost stavk v Sloveniji po letu 1997 hitro zmanjšala. »Do leta 1997 je bilo ugotovljenih približno 100 do 200 stavk letno. Po letu 1997 se je to število zmanjšalo na manj kot 50 letno« (ibid.) (glej graf 3.5). Do leta 1997 je bila Slovenija po pogostnosti stavk podobna skupini družb, ki so k stavkam bolj nagnjena (Italija, Francija, Irska). Ob koncu desetletja postaja Slovenija po pogostnosti stavk vse bolj podobna družbam, za katere je značilna nizka pogostnost stavk (Danska, Nemčija, Avstrija).

Graf 3.5: Pogostost stavk med letoma 1985 in 2000



Vir: Poročilo o delu ZSSS (2002), Stanojević (2003).

3.4.1 Konflikti v javnem sektorju

Bo že držalo, da se je pogostnost stavk v drugi polovici 90-ih zmanjšala, vendar to velja predvsem za panoge proizvodne dejavnosti. V tem obdobju se namreč povečajo stavkovne aktivnosti v storitvenem sektorju, ki so bile organizirane s strani zdravniškega

⁸ Konflikti, ki nastajajo v povezavi s privatizacijskimi procesi, so bili aktualni le v prvi polovici 90-ih.

sindikata FIDES, kar je nadalje imelo za posledico eskalacijo pravega stavkovnega vala znotraj tega sektorja. Stavkati so začeli še učitelji, vzgojitelji, sodniki, predavatelji na univerzah, železničarji in zaposleni v letalstvu.

Pritiski zdravnikov se niso odražali samo na storitvenem, ampak tudi na celotnem javnem sektorju. Najmočnejše interesne skupine javnega sektorja so tako začele pritiskati na povišanje plač, kar so tudi dosegle, in ta sektor tako postane najpomembnejši določevalec ravni plač.⁹ Iz tega izhaja trenutni glavni problem socialnega dialoga v Sloveniji – rastoče razlike med plačami v javnem sektorju in zasebnem sektorju, kar še dodatno predstavlja pritiske na zasebni sektor, ki je že tako ali tako pod pritiski mednarodnih tržnih sil.

Posledično, v letu 2001 pride do porušanja makroekonomskega ravnovesja med gibanjem plač in produktivnosti. Na podlagi dogovorjene plačne politike za obdobje 2002 in 2003 v javnem sektorju, se pritiski na povišanje plač v tem sektorju v letu 2002 umirijo. »Rast plač v javnem sektorju je v letu 2002 dejansko zaostajala za rastjo plač v zasebnem sektorju in je tako bistveno pripomogla k ponovni vzpostavitvi vzdržnega makroekonomskega razmerja med rastjo plač in rastjo produktivnosti« (UMAR, Poročilo o razvoju 2003).

Če še enkrat ponovim vprašanje: «Kakšen tip regulacije industrijskih odnosov potem v Sloveniji sploh imamo?» Težišče regulacije industrijskih konfliktov na Slovenskem je na mikro ravni, na 'mikrokorporativnih' strukturah. Koncertiranje (Konzertierung) se predstavlja s centraliziranih pogajanj na nacionalni ravni na nižje ravni – v igro vstopa nova mirovna formula, ki temelji na tveganju in konkurenci.

⁹ Poleg porasta plač na zaposlenega v javnem sektorju, je v celotnem obdobju (1998-2001) naraščala tudi zaposlenost v javnem sektorju, tako da je masa bruto plač čedalje bolj obremenjevala javnofinancijska sredstva (glej UMAR, Poročilo o razvoju 2003:30).

V tej točki bi se rad navezal na evropske integracije. Evropske regulacije industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja je mogoče izraziti s konceptom »dereguliranega neokorporativizma«. Grobo povedano, obstajajo trije »evropski svetovi« industrijskih odnosov. Za območje romanskega sveta je značilna fragmentarna neokorporativna izkušnja, za britansko območje radikalne neoliberalne deregulacije, v germansko-skandinavskem svetu pa tudi prihaja do decentralizacije sicer tradicionalne neokorporativne regulacije. Koncept dereguliranega neokorporativizma ni model industrijskih odnosov, je zaznava odprtega, še nerešenega problema evropskih integracij.

4.0 NEOKORPORATIVIZEM NA SLOVENSLEM V LUČI EVROPSKIH INTEGRACIJ

4.1 UVOD

Blaginja naroda in nacionalne države postaja vse bolj odvisna od uspešne integracije v EU in svetovno gospodarstvo. Socialni partnerji v naši državi se, nedvomno, dobro zavedajo da vstop Slovenije v EU in EMU pomeni priložnost za večji gospodarski razvoj in posledično boljšo kakovost življenja. V luči evropskih integracij so socialni partnerji pomembni predvsem s tega vidika, da, v kontekstu prilagajanja makroekonomskim kriterijem, ne smejo biti zanemarjeni delovni, življenjski pogoji in na splošno socialna stabilnost. Slovenski industrijski odnosi prihajajo do točke, ko morajo zadostiti dvema kriterijema, to sta notranji, ki se kaže v zagotavljanju in podpiranju zadovoljivih delovnih pogojev, in zunanji v smislu mednarodne konkurenčnosti gospodarstva. Za uspešno priključitev in za zagotavljanje enakovrednega članstva v EU bo potreben doprinos vseh sodelujočih akterjev v tem procesu – vlade, strani delodajalcev in sindikatov. Tudi v prihodnje bo potrebno še bolj povečevati in stopnjevati njihovo sodelovanje v socialnem dialogu in tako vzpostaviti še višjo raven sodelovanja in zaupanja.

Slovenija je podpisala pridružitveni sporazum, ki je v veljavi od leta 1999, tako da je postopek pogajanj za pristop v polnopravno članstvo že v zaključni fazi. V tem kontekstu je pomembno poudariti to, da gre za drugačno širitev Unije od dosedanjih. Vstopilo naj bi deset držav, ki so vse ekonomsko (običajno to merimo z BDP na prebivalca) manj razvite od najmanj razvite članice Unije. Postopek priključevanja se bo zato moral razlikovati od prejšnjega, ko je Unija leta 1994 sprejela tri razvita tržna gospodarstva – Avstrijo, Švedsko in Finsko.

4.2 VLOGA SOCIALNEGA DIALOGA PRI IZPOLNJEVANJU MAASTRICHTSKIH KRITERIJEV

Če se vrnemo k predstavljenim gospodarskim kazalcem, lahko rečemo, da, primerjalno, Slovenija dosega relativno uspešne rezultate in je vodilna država v prehodu.

Med pomembnejše dejavnike relativno dobro izpeljane stabilizacije in gospodarskega razvoja lahko zagotovo štejemo monetarno politiko. V začetku 90-ih se je makroekonomska politika osredotočila predvsem na brzdanje inflacije, v naslednjih letih pa je že prevzela tudi širše cilje in se dokončno izoblikovala. Skladno s tem se orientira k izpolnjevanju maastrichtskih kriterijev, ki vključujejo:

- Inflacija: inflacija ne sme presegati povprečja inflacijske stopnje treh držav članic EU z najnižjo inflacijsko stopnjo za več kot 1.5 odstotne točke.
- Dolgoročne obrestne mere: ne smejo presegati povprečja dolgoročnih obrestnih mer treh držav članic EU z najnižjo stopnjo inflacije za več kot 2 odstotni točki.
- Stabilnost deviznega tečaja (brez devalvacije lastne valute).
- Javnofinančni deficit: ne sme presegati 3% BDP.
- Javni dolg: ne sme presegati 60% BDP.

(Lavrač, 1998: 32).

Slovenija se je ob uvedbi tolarja, namesto fiksnega, odločila za uravnvano drseč tečaj, kar je pomenilo, da inflacija ni bila odpravljena hitro, temveč se je zniževala postopno v času več let. Znotraj sistema, ki je močno gravitiral k socialno »velikodušni« politiki, monetarna politika enostavno ni mogla biti povsem in izključno v funkciji nižanja inflacije. Kajti, neizogibna posledica takšne radikalne monetarne politike bi bila povečanje brezposelnosti, kar je socialno in politično nesprejemljivo. In ravno zaradi teh socialno orientiranih omejitev se odpira prostor za razvoj socialnega dialoga na makro ravni.

Kar se tiče maastrichtskih kriterijev, je glavni monetarni problem Slovenije še vedno visoka raven inflacije (8.4 %). V celoti gledano, »/.../Slovenija izpolnjuje oba fiskalna

kriterija in se ni bati, da jih tudi v prihodnje ne bi izpolnjevala. Ne izpolnjuje pa nobenega od treh monetarnih kriterijev« (Lavrač, 1998: 35). Stabilnost deviznega tečaja je prvenstveno odvisna od stopnje inflacije (inflacija je predpogoj), dolgoročne obrestne mere so se možno znižale (z 20 % v letu 1992 so do leta 2001 upadle na 6-8 %) vendar so še vedno previsoke (Phillips and Ferfila, 2002: 64). Znižanje inflacijske stopnje na raven vsaj blizu evropski je zato predpogoj za vsak korak v smeri EMU.

V prejšnjem poglavju sem že izpostavil nekatere politike oz. možne načine s katerimi naj bi vlada in centralna banka dosegli znižanje inflacije. V tej točki pa dodajam še naslednje: usklajene politike za znižanje inflacije vsebujejo omejitve, ki lahko močno zadevajo interese zaposlenih in s tem tudi sindikate. Tukaj imam v mislih predvsem stabilizacijo cen ter omejevanje rasti plač, kajti plače pri nas rastejo za približno 5 % letno in so v prejšnjem letu presegle raven produktivnosti zaradi rasti plač v javnem sektorju. V skladu z nižanjem inflacije je cilj slovenske monetarne politike ohranjati stabilnost cen skozi stabilnost plač – trenutno je v Evropi na trgu delovne sile zviševanje plač v veliki meri omejeno. Pritiski na omejevanje rasti ali stabilizacijo plač bi lahko izzvali odpor zaposlenih in zaposleni bi lahko predstavljali oviro za izpolnjevanje monetarnih kriterijev. Zaradi tega prevzemajo interesne organizacije zaposlenih (sindikati) ključno vlogo pri »razširjanju« socialnega dialoga na področja zunaj tradicionalno dojetega »socialnega« in »ekonomskega« pri nadaljnjem procesu priključevanja v EMU.

Vse do leta 2001 so veljale omejitve glede pretoka tujega kapitala predvsem zaradi zaščite domačega gospodarstva.¹⁰ To je nedvomno ena izmed najbolj kritiziranih posledic socialne in »notranje« narave slovenske tranzicije, saj so bili tuji lastniki praktično izključeni iz razdelitvene privatizacije. Takšna zaščita gospodarstva se je pokazala za dvorezen meč. »Opravičljiva je z razliko med domačo in evropsko inflacijo, in s časom, ki je potreben za prestrukturiranje podjetij. Slaba je pa po plati zapiranja gospodarstva, saj blaži konkurenčne pritiske in s tem podaljšuje čas za njegovo

¹⁰ V sedanosti lahko ponovno opazimo povečevanje tržnih deležev na najpomembnejših tujih trgih in povečevanje vhodnih in izhodnih neposrednih tujih naložb (NTI) (glej Poročilo o razvoju, 2003: 11).

prestrukturiranje« (Šušteršič, 1998: 94). Tukaj verjetno tudi tiči vzrok za notranjo rigidnost oz. nefleksibilnost slovenskih podjetij, kar se kaže tudi v popolni nerazvitosti direktne (neposredne) participacije delavcev pri odločanju, v upočasnjeni rasti produktivnosti dela in padajočem deležu inovativnih podjetij. Konkurenčnost gospodarstva izhaja iz mikro ravni in točno tukaj bi morali sindikati prevzeti večjo vlogo. Večkrat sem že omenil, da je socialni dialog pri nas osredotočen predvsem na plače. Socialni dialog na mikro ravni bi moral prevzeti širši, razvojni spekter – v zameno za fleksibilnost (višanje) plač bi moral več pozornosti posvečati politiki zaposlovanja, usposabljanja na delovnem mestu, izobraževanju, pravni varnosti zaposlenih, in, nasploh, preusmeriti bi se moral k dejavnostim z visoko dodano vrednostjo na zaposlenega. Tukaj sem predvsem želel izpostaviti vlogo socialnih partnerjev pri zagotavljanju konkurenčnosti podjetij in končno tudi nacionalno-gospodarske konkurenčnosti. Konkurenčnost države je, poleg nizke inflacije, še eden izmed glavnih pogojev za vključevanje v mednarodno menjavo in v EMU. Če bi ob vstopu v EU naša konkurenčnost bila nezadostna, si ne bi mogli pomagati s fiskalnimi transferji ali pa s fleksibilnostjo trga dela (v prejšnjih poglavjih sem izpostavil visoko reguliranost trga dela v Sloveniji), saj v EMU ti mehanizmi ne igrajo pomembne vloge« (Lavrač, 1998: 39). Iz tega sledi, da je vključevanje v EMU smiselno šele tedaj, ko je gospodarstvo sposobno vzdrževati mednarodno konkurenčnost.

»Na primeru sedanjih članic EU lahko vidimo, da so dialogi med socialni partnerji odigrali zelo pomembno vlogo pri priključevanju v EMU« (Stanojević, 2003:4). »V zameno za fleksibilnost plač so evropski sindikati pristali na stabilnost plač pod pogojem višje zaposljivosti, odpiranja delovnih mest in večanje pokojninskih vlaganj« (Knudsen, 1998 v Stanojević, 2003:4). Na sploh so kolektivna pogajanja na nacionalni ravni v Evropi trenutno prvenstveno osredotočena na omejevanje rasti plač. »V 90-tih, plače na agregatni ravni tako dosegajo le 1-3% rasti letno, medtem ko so v 70-tih in 80-tih letih plače rasle za približno 5% letno« (Kauppinen, 1998 v Stanojević, 2003:4).

Stapljanje slovenskega gospodarstva v okvir EMU poudarja vlogo in pomembnost neokorporativnih regulacij. Socialni partnerji postajajo glavni regulacijski mehanizmi,

nekakšni »blažilci« negativnih posledic možne gospodarske recesije, in s tem zagotavljajo uravnoteženost nacionalnega gospodarstva.

4.3 SOCIALNO – POLITIČNE RAZSEŽNOSTI SOCIALNEGA DIALOGA V LUČI EVROPSKIH INTEGRACIJ

4.3.1 Vloga države v socialnem dialogu

V kontekstu gospodarskih razmer sem rezultate privatizacije že predstavil. Izpostavil sem tudi že, katera je tista posebnost lastniške strukture, ki je najbolj kritizirana. V Sloveniji je še zmeraj visoko število podjetij (telekomunikacijske storitve, infrastrukturne dejavnosti, državne banke, zavarovalništvo, javni skladi), v katerih je pretežna lastnica država, kar ima za posledico relativno šibek dotok tujega kapitala. V zvezi s socialnim dialogom lahko takšna vloga države predstavlja poseben problem, saj se v tripartitnem dialogu nemalokrat pojavlja dvakrat. Če je naš cilj prenesti nacionalni socialni dialog na evropsko raven, bo treba še marsikaj postoriti v smislu »uravnoteženja« socialnega dialoga na nacionalni ravni. Socialni partnerji se tega problema dobro zavedajo, kar se kaže v zmanjševanju deležev paradržavnih in investicijskih skladov in v povečevanju deleža strateških lastnikov in menedžmenta. S prevzemi se tako povečuje tudi tuji delež lastnikov, ki pa je v primerjavi z drugimi tranzicijskimi državami še vedno nizek. Vpliv države se vendarle postopno zmanjšuje, kar se vidi v naslednjih podatkih. Zaustavlja se rast javnofinačnih odhodkov v primerjavi z BDP, obseg državnih pomoči pa se je z 2 % BDP leta 1998 do leta 2001 znižal na 1.1 % BDP, kar je zelo blizu povprečni ravni pomoči v EU (glej Šušteršič, 2002: 96).

4.3.2 Vloga socialnega dialoga pri zaposlovanju

Število brezposelnih in stopnja brezposelnosti sta med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja EU.

Jasno je, da ukrepi za zmanjševanje brezposelnosti, financirani in organizirani s strani javnih skladov, niso bili dovolj učinkoviti. Skrb za ohranjanje in odpiranje novih delovnih mest tako postane globoko navzoča med vsemi tremi partnerji – s pomočjo nacionalnih aktivnih politik zaposlovanja s strani vlade in, na mikro ravni, skozi izvedbo konceptov vseživljenjskega učenja, investicij v tacitna znanja, dodatnega usposabljanja in izobraževanja s strani sindikatov in delodajalcev. Ta pristop bi lahko zagotovil večjo učinkovitost pri razrešitvi strukturne brezposelnosti, ki predstavlja pri nas večji problem kot sama stopnja brezposelnosti. Postopno zmanjševanje brezposelnosti in naraščanje števila delovnih mest v drugi polovici 90-ih kaže na to, da socialnim partnerjem uspeva vzdrževati ravnotežje med socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo.

Že prej sem omenil, da je trg dela v Sloveniji visoko reguliran, predvsem zaradi, primerjalno z drugimi tranzicijskimi državami, visokih plač, visoke varnosti delovnih mest in tudi visoke socialne varnosti brezposelnih (kar omogoča zakonodaja) in stopnje brezposelnosti, ki je pod povprečjem EU. Če to slovensko značilnost trga dela navežem na Evropo - Evropske države imajo verjetno bolj fleksibilen trg dela, in Slovenija bo se takšnemu trgu dela morala prilagoditi. Poleg razreševanja strukturne brezposelnosti, bodo socialni partnerji, s pomočjo prej opisanih vzvodov, v prihodnje tudi pomembni pri zagotavljanju fleksibilnosti trga dela.

4.3.3 Pravna varnost zaposlenih

Preučitev organizacijskih in institucionalnih pogojev v prejšnjem poglavju kaže na ozadje, ki je v veliki meri naklonjeno pravni in socialni varnosti zaposlenih.

Slovenija se je že daleč pred podpisom priključitvenega sporazuma začela pripravljati na vstop v EU, kar ji je zagotovilo prednost pred ostalimi tranzicijskimi državami iz srednjega in vzhodnega bloka Evrope. Slovenski gospodarski sistem, politične in socialne institucije so, zahvaljujoč takšnemu izhodišču, najlažje prilagodljive zahodnemu evropskemu modelu. V luči socialnega dialoga lahko to potrdim s primerom, ko je vlada

takoj po ustanovitvi države že sprejela temeljne značilnosti dualnega socialnega dialoga iz nemškega in avstrijskega modela sodelovanja (zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju).

V kontekstu slovenske tranzicije so se postopoma transformirale nacionalne gospodarske institucije v povezavi z dokaj prodorno, odločno in velikodušno socialno politiko, ki je s svojimi rezultati blažila sicer potrebne spremembe v ekonomskem sistemu.

Socialni partnerji so zagotovo izpolnili pravne in širše organizacijske pogoje, saj so v drugi polovici 90-ih pomembno dvignili raven medsebojnega sodelovanja in konstantno razreševali morebitna nesoglasja po mirni poti.

Naslednji cilj pravnega področja bo, izdelati zasnovo socialnega dialoga na evropski ravni, predvsem s pomočjo okrepitve vloge ekonomsko-socialnega sveta in postavljanja pravnih temeljev za njegovo nadsocijalno delovanje.

Kljub vsem nepredvidljivostim, ki spremljajo socialni dialog in integracijski proces, ne moremo mimo dejstva, da se socialni dialog na evropski ravni razvija v mehanizem, ki se mu ni mogoče izogniti. Ne samo Slovenija, tudi Evropa se pripravlja na širitev evropskega socialnega dialoga proti vzhodu. To lahko najbolje razberemo iz sodelovanja združenj socialnih partnerjev v okviru programa Phare: »Od leta 1993 naprej je Phare (v okviru priprave poti za razširitev na vzhod) začel sponzorirati programe socialnega dialoga z namenom utrditi tripartitne strukture« (Karlhofer, 1999: 326).

5.0 SOCIALNI DIALOG NA EVROPSKI RAVNI

5.1 ZGODOVINSKI RAZVOJ

Družbene in kulturne tradicije držav članic EU omogočajo oblikovanje evropskega modela industrijskih odnosov in s tem konsenza, ki združuje gospodarsko učinkovitost in socialno solidarnost. V tem procesu morajo imeti socialni partnerji ključno vlogo tako pri sodelovanju med državo, delodajalci in sindikati pri gospodarskih in socialnih politikah (makro raven) kot tudi pri vzpostavitvi odnosov na osnovi dogovora med delodajalci in sindikati (mikro raven).

Glavna točka s katero bi najlaže pojasnil nastajajoč evropski sistem industrijskih odnosov je socialni dialog med velikimi vrhovnimi združenji: UNICE (Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe), CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation) in ETUC (European Trade Union Confederation), ki se je pričel na srečanju v Val Duchessu leta 1985. Glavna značilnost tega socialnega dialoga je, da predstavlja prvo organizirano izmenjavo stališč med socialnimi partnerji s pomočjo katerih prihaja do obveznih dogovorov o odprtih vprašanjih gospodarskega in socialnega razvoja Evrope. Pred tem letom Evropska komisija ni bila pretirano aktivna na področju industrijskih odnosov, kajti pravni temelji za takšne vrste sodelovanja še niti niso bili postavljeni. V naslednjem letu postane jasno, da bi na evropski ravni bilo treba postaviti nove cilje in se predvsem osredotočiti na drugačne, nove prijeme pri reševanju skupnih problemov.

Socialni dialog, ki se je odvijal od samega začetka EU, je formalno opredelila najprej Enotna listina in nato še Pogodba o Evropski uniji, ki zavezuje Komisijo, da razvija dialog med delodajalci in delavci na evropskem nivoju. Vzpostavitev enotnega notranjega trga pomeni, da so si države članice zadale cilj, da do leta 1992 na enotnem trgu EU zagotovijo poleg prostega gibanja blaga, še prosto gibanje oseb, kapitala in storitev. Da bi EU zagotovila socialno kohezijo med svojimi državljani, je Evropski svet leta 1989 sprejel Listino skupnosti o osnovnih pravicah delavcev, ki je pravna osnova

socialne kohezije in državljanom Skupnosti zagotavlja: socialno zaščito, svobodo združevanja delavcev in kolektivnega pogajanja, enakopravno obravnavo moških in žensk, pravico do posvetovanja in sodelovanja pri sprejemanju ključnih odločitev v podjetju, zaščito zdravja in varnosti na delovnem mestu (Kauppinen, 2001: 69). Ker Velika Britanija ni hotela podpisati Socialne listine, je listina kot Socialni protokol postala del Maastrichtske pogodbe in tako je bila omogočena njena uporaba. Nov kakovostni napredek je socialni dialog torej dosegel leta 1991 z dodatnim protokolom k Maastrichtski pogodbi, s katerim je bilo sklenjeno vključevanje socialnih partnerjev v strukturo odločanja na evropski ravni. Občudovanja vredna pa postane ureditev »Social Dialogue Comitee« iz leta 1992, kjer so dosedanje adhoc skupine zamenjale formalne strukture dialoga.

Maastrichtska pogodba (vstopila v veljavo novembra leta 1993) nadaljuje pot, ki jo je že začrtala Enotna evropska listina, in prvič preseže izključno gospodarski značaj integracije. Bistveni cilj je bil nadgraditi enotni evropski trg z denarno unijo (EMU - European Economic and Monetary Union) in spodbuditi uravnotežen, trajen gospodarski razvoj in socialni napredek. V tej točki pogodba določa, da se mora Komisija posvetovati s predstavniki delodajalcev in delavcev glede možnih usmeritev oz. ukrepov EU na področju socialne in ekonomske politike. Predstavlja institucionalne temelje za vzpostavitev socialnega dialoga v industrijskih odnosih in na ta način pokriva, dopolnjuje vse predhodne evropske pogodbe. Pogodbo iz Maastrichta najprej nadgradi in dopolni Bela knjiga o evropski socialni politiki, ki vsebuje pristope Komisije k naslednji fazi razvoja socialne politike (1995-1999), nato pa še Amsterdamska pogodba leta 1997. Poudarjata številne pomembnejše teme: zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje, konsolidacijo in razvoj socialne zakonodaje, spoštovanje človekovih pravic in demokratična načela v državah članicah, kar še dodatno utrdi formalne strukture tripartizma na evropski ravni.

5.2 »EURO-CORPORATISM«

Socialni dialog na evropski ravni je koristen predvsem iz razloga, ker prispeva k mehčanju razlik nacionalnih sistemov industrijskih odnosov v EU.

Od 90-ih let dalje je opazna določena sprememba oz. premik v industrijskih odnosih, ki ji lahko rečemo »Eurocorporatism«. Za evropski sistem industrijskih odnosov je značilen tripartizem, kar si lahko najlaže predstavljamo s posebnim »trodelnim« oblikovanjem gospodarskih in socialnih politik. V tej točki bi še enkrat rad izpostavil, da to tripartitno telo deluje na nadnacionalni ravni industrijskih odnosov. Na vrhu te nadnacionalne strukture se nahaja EU centrala s predstavniškimi telesi, to sta Komisija in Evropska centralna banka. Stran delavcev predstavlja Evropsko sindikalno združenje (ETUC), interesi delodajalcev pa se povezujejo v Evropsko vrhovno združenje industrije (UNICE) in v delodajalsko združenje javnega sektorja (CEEP).

Od leta 1970 se »Odbor za zaposlovanje«¹¹ sestaja dvakrat letno v navzočnosti Sveta EU, Komisije in socialnih partnerjev z namenom, da bi razpravljali in identificirali aktualne dejavnike sprememb industrijskih odnosov in razmer zaposlovanja. Tripartitno telo naj bi zagotovilo dolgoročno vključitev socialnih partnerjev v procese oblikovanja politik zaposlovanja, izobraževanja, enakih priložnosti na trgu dela, in nenazadnje, integracije dolgotrajno brezposelnih.

Socialni partnerji so tako prišli do točke, ko je treba pograbiti priliko in prevzeti določene ureditve iz Maastrichtske in Amsterdamske pogodbe, ki so za podjetja in zaposlene ključnega pomena (pravice do informiranja, posvetovanja in participacije, pridobivanje veščin, vseživljenjsko učenje, mobilnost delovne sile ...). Posodabljanje trenutnih ukrepov oz. predpisov je nujno, saj je trg dela pod nenehnim pritiskom nove tehnologije, uvajanja fleksibilnosti, in posledično, s strani zaposlenih, vedno bolj prisotna želja po dodatni usposobljenosti, mobilnosti in boljši uravnoveženosti med sferama dela in družine.

¹¹ Standing Committee on Employment

Na podlagi teh izkušenj je Komisija predstavila t. i. Evropsko strategijo zaposlovanja (Biagi, 2001: 8). Obravnavana je v luči dialoga socialnih partnerjev na evropski ravni, saj so se partnerji obvezali, da Svet in Komisijo seznanijo z izidi pogajanj v kontekstu prilagajanj delavcev razmeram na trgu dela. Reševanje problemov brezposelnosti na evropski ravni tako dodatno krepi vlogo socialnega dialoga – glavni pogoj za učinkovitost teh politik je, da morajo temeljiti na močnem konsenzu socialnih partnerjev na podjetniški, panožni, nacionalni in predvsem na evropski ravni.

Vse bolj naraščajoči pomen tripartitnega socialnega dialoga privede do vzpostavitve »makro-ekonomskega dialoga« (Dell' Aringa, 2001: 150). Ta dialog je bil vzpostavljen leta 1999 pod okriljem »Cologne European Council«, z namenom vključitve socialnih partnerjev v usklajevanje ekonomske politike. S tem naj bi se izboljšalo vzajemno delovanje med ravnmi plač na eni strani in monetarne, proračunske in davčne politike na drugi.

5.3 SOCIALNI DIALOG NA PANOŽNI RAVNI

V želji da bi dosegli oz. zgradili evropski model industrijskih odnosov, bi bilo potrebno sektorsko in evropsko raven med seboj povezati.

Vprašanja v zvezi s povezanostjo nadenacionalnih interesnih združenj in specifičnih sektorskih organizacij bodo v prihodnosti predstavljala glavne izzive pri vzpostavitvi evropskega socialnega dialoga. Pričakuje se, da bo pomik težišča k sektorskim socialnim dialogom povzročil naraščanje števila sektorskih interesnih odborov, kar bi lahko to neravnotežje oz. asimetričnost privedlo do statusa quo. Na evropski ravni postaja torej potreba po povezovanju med različnimi ravnmi – nadsektorsko, sektorsko, regionalno in podjetniško – vse bolj pomembna.

V celoti gledano je največ kolektivnih pogodb v EU sklenjenih na panožni ravni, ki istočasno pridobiva na pomenu iz drugega vidika. Predstavlja namreč temelje za kolektivna pogajanja na evropski in predvsem na podjetniški ravni (Kauppinen, 2001: 56). Če evropska kolektivna pogajanja primerjamo z ZDA in Japonsko, opazimo, da so v Evropi kolektivna pogajanja bolj centralizirana in usklajevana na nacionalni (državni) ravni, medtem ko je v ZDA in na Japonskem značilna večja razpršenost pogajanj na podjetniško raven. Izjemi tukaj sta Francija in Velika Britanija, ki sta pogajanja osredotočili na podjetniško raven, in Belgija, Finska in Irska, kjer so bolj značilna nadsektorska kolektivna pogajanja (Rojot, 2001: 72).

Socialni dialog na panožni ravni prevzema obliko bipartitnega dialoga v okviru 24 panog na evropski ravni. V preteklosti so se panožna kolektivna pogajanja odvijala predvsem na nacionalni ravni z nacionalnimi direktivami, v novjšem času pa je mogoče opaziti naraščajoče prizadevanje socialnih partnerjev za vzpostavitev sodelovanja na evropski ravni. To potrjujeta dva sporazuma v zvezi s skrajševanjem delovnega časa (kmetijski sektor – julij 1998) in reorganizacijo delovnega časa (železnice, september 1998) sklenjena na evropski ravni. Socialni partnerji v okviru številnih panog se vse bolj zavedajo, da Evropa postaja najustreznejše okolje za soočanje z novimi področji sprememb, kot so socialne posledice razvoja informacijske družbe in fleksibilnih oblik dela (teledelo). Kljub temu trendu pa so osnove za optimizem še nejasne.

Sodelovanje akterjev na panožni evropski ravni je še vedno na trhlih tleh.

Nedvomno je eden izmed dejavnikov »razširjanje oz. obsežnost« kolektivnih pogodb¹² v večini evropskih držav. Zaradi teh ukrepov (razširjanja kolektivnih pogodb) s strani nekaterih EU držav, posledično, kolektivne pogodbe s svojimi določili pokrivajo¹³ približno 80 % celotne delovne populacije (Brown, 2001: 29). To »pokrivanje«, ki je sicer na panožni ravni, pa izhaja iz individualne države.

¹² Extension of collective agreements

¹³ Coverage of collective agreements

Naslednji vzrok za slabo razvitost panožnih kolektivnih pogajanj na evropski ravni izhaja iz neusklajenosti interesov sindikatov na eni in delodajalskih institucij na drugi strani. Delodajalci enostavno niso pokazali interesa za nadnacionalna panožna kolektivna pogajanja, ne glede na nenehne pritiske s strani sindikatov. To nikakor ne pomeni, da delodajalci niso zainteresirani oz. da nimajo posluha za interese delavcev. Ravno nasprotno, postopki zaposlovanja s strani delodajalcev v okviru določene panoge so zelo podobni določbam s tega področja (področja zaposlovanja) na evropski ravni. Gre preprosto za to, da delodajalska stran ne vidi pretiranih ugodnosti oz koristi pri vključevanju, bodisi odvetnikov ali sindikatov, v nadnacionalne povezave.

Spodkopavanje panožnih kolektivnih pogajanj na evropski ravni s strani delodajalcev je mogoče čutiti tudi na mikro ravni. Delodajalci na podjetniški ravni so postali opreznjši, previdnejši in bolj preudarni glede politike plač, pogojev in organizacije dela, izobraževanja. Postajajo bolj neodvisni in se nagibajo k nevezanosti na večje delodajalske in sindikalne organizacije. Najbolj vidne vzroke tega pa je, pričakovano, mogoče zaslediti v kontekstu mednarodne konkurence in multinacionalnih korporacij, ki v nekaterih panogah slabijo nadzor oz. kontrolo delodajalskih institucij nad lastnim, nacionalnim trgom in jih oddaljujejo od praks nacionalnih držav. Če k temu prištejemo še umik javnega lastništva v nekaterih panogah in posledično razdor oz. decentralizacijo še od prej uveljavljenih kolektivnih pogajanj, pridemo do točke, ko se industrijski sistemi s splošne, makroekonomske ravni, premikajo na mikro (podjetniško) raven.

Ta sklep še dodatno lahko potrdim s trendom nastajanja novega delavskega akterja na evropski ravni – Evropski svet delavcev (iz leta 1995), ki naj služi za obveščanje delavcev in posvetovanje z njimi v podjetjih, ki delujejo na evropski ravni. Delavski sveti, sindikati in predstavniki delodajalcev multinacionalnih korporacij se med seboj povezujejo, iščejo nove priložnosti za sodelovanje in tako razvijajo industrijske odnose na nadnacionalni mikro ravni (Rojot, 2001: 78).

Glavna posledica šibkih sindikatov in slabe organiziranosti delodajalcev je spreminjanje temeljnih značilnosti kolektivnih pogajanj, ki pridobivajo na večji »individualnosti«.

istočasno pa, če sklepamo iz trenutne nizke pogostnosti stavk, postajajo bolj miroljubna oz. nekonfliktna in usmerjena k sodelovanju.

Tako delodajalska kot sindikalna stran sta v večini evropskih držav bili pod vplivom globokih strukturnih sprememb. Pomen mednarodne konkurence in multinacionalk v zasebnem sektorju sem že izpostavil, v tej točki pa bi se rad navezal na javni sektor, ki nekako vedno ostaja v ozadju, pod varnim okriljem države, zavarovan pred konkurenčnostjo trga. V novejšem času je tudi industrija javnega sektorja izpostavljena tržnim pritiskom zaradi negodovanja davkoplačevalcev in posledično procesa privatizacije. Nekatere izmed najbolj sindikaliziranih panog, kot so telekomunikacije, zdravstvena oskrba, letalska industrija, železnice, pristanišča, elektrika, rudarstv ... so bile priča močnim pritiskom konkurence, kar je imelo za posledico široko razširjeno izgubo članstva sindikalnih organizacij. Kot lahko vidimo v tabeli 5.4, je upad članstva prizadel vse države EU razen Skandinavskih držav.

Tabela 5.4: Članstvo v sindikatih po državah (v %)

	1970	1980	1990	1995
Austrija	62	56	46	43
Belgija	45	56	51	53
Danska	60	76	71	82
Finska	51	70	72	81
Francija	22	17	10	9
Nemčija	33	36	33	29
Grčija	36	37	34	25
Irska	53	57	50	38
Italija	36	49	39	38
Nizozemska	38	35	25	26
Portugalska	61	61	32	32
Španija	27	25	11	15
Švedska	68	80	82	83
Velika	45	50	39	32

Vir: Towards a European Model of Industrial Relations (Edited by Biagi, M.). Brown, W. (2001): Building Social Partnership at the European Level, str. 32.

Spremembe pomena kolektivnih pogajanj ne gre iskati samo v okviru desindikalizacije. Pravice delavcev in delovni pogoji v večini izhajajo iz zakonodaje določene države in ne toliko iz borbe in delovanja njihovih sindikatov.

Predstavljeni trendi zgoraj bi naj torej pričali v prid trditvi, da so socialni partnerji na evropski panožni ravni nekoliko neusklajeni, da smo priča nekakšnemu sesedanju in neučinkovitosti panožnih dogovorov oz. sporazumov na evropski ravni. Delodajalci so večinoma nezainteresirani za nadnacionalne socialne sporazume, saj menijo, da je bilo že dovolj storjenega na nacionalni ravni, sindikati se pa ne morejo pohvaliti s približno 30 % pokritostjo oz. reprezentativnosti interesov »evropskih« delavcev in pojemajočim vplivom na področju dela (Brown, 2001: 34). Brezposlenost in recesija sta dodatna dejavnika, ki omejujeta vrednost sindikalnega delovanja, obenem se vse bolj krepi terciarni sektor nemanualnih delavk in delavcev, ki niso tako dovzetni za sindikalno združevanje. Spričo zakonodaje, ki zadeva tujce in pravico do dela je vse več tudi nestandardiziranih oblik dela oz. zaposlovanja.

Kljub tem pesimističnim trendom pa je mogoče zaslediti tudi določen razvoj in izboljšanje kakovosti socialnega dialoga na panožni evropski ravni.

Na panožni evropski ravni obstaja približno v 20 panogah kar nekaj t. i. skupnih posvetovalnih odborov¹⁴ (v preteklih 10 letih se je število posvetovalnih teles potrojilo, trenutno pa je ustanovljenih 25 teh teles), ki bi radi vzpostavili »čezmejno« sodelovanje (Kauppinen, 2001: 69). Kot sem že prej omenil, je vpetost industrijskih panog v čezmejne socialne dialoge na zelo nizki ravni, kar lahko pripišemo večinoma slabemu posluhu delodajalcev za nadnacionalna pogajanja, kar pa ne bi mogli reči za storitvene panoge. Novo prihajajoči akterji socialnega dialoga so večinoma iz storitvenih sektorjev, kjer aktivno iščejo priznanje na najvišjih ravneh odločanja.

Polovica vseh sklenjenih sporazumov se navezuje na področja tržne ali industrijske politike in področja ekonomije (dostop do trgov, privatizacija, organizacija trgov), druga

¹⁴ Joint consultative committees

polovica pa se nanaša na področja tradicionalno v domeni socialnih partnerjev, področje zaposlovanja, poklicnega usposabljanja, delovnih pogojev in delovnega časa.

Čim več izkušenj s sodelovanjem v socialnem dialogu ima določena panoga, tem bolj uspešna je pri sklenitvi socialnih sporazumov. Na podlagi te soodvisnosti lahko identificiramo tri različne panoge, ki so imele največ sklenjenih pogodb na leto. To so telekomunikacije, pošta in mediji.

5.4 K EVROPSKEMU MODELU INDUSTRIJSKIH ODNOSOV ?

Iz analize evropskih sistemov industrijskih odnosov sem se naučil, da jim nacionalnih posebnosti nikakor ne manjka, in ravno zaradi tega ne morem obiti največjega problema evropske integracije, to je (ne)ravnovesja med pristojnostmi držav članic in pooblastili bruseljskih (nacionalnih) institucij. Uspešnost vsake reforme je tako odvisna od razmerja moči med Brusljem in nacionalnimi posebnostmi in pristojnostmi. Ker pa socialni dialog na ravni EU prispeva predvsem k mehčanju razlik nacionalnih sistemov industrijskih odnosov, se v tem poglavju osredotočam na povezavo med nacionalnimi modeli in skupnemu evropskemu modelu industrijskih odnosov.

5.4.1 Usoda nacionalnih modelov v evropskem modelu industrijskih odnosov

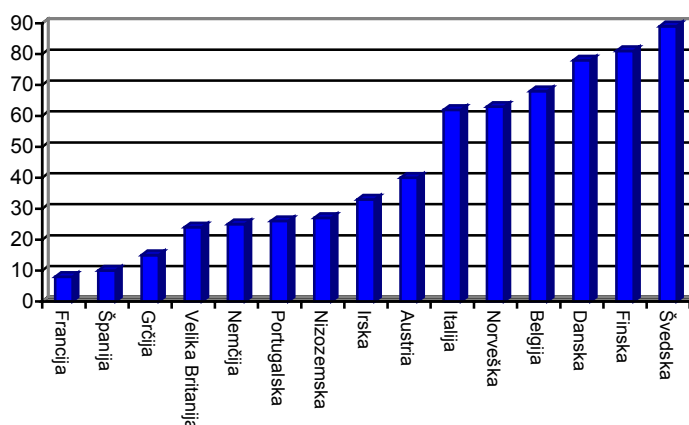
Že takoj na začetku se je treba zavedati, da imamo opravka z različnimi kulturami znotraj EU, in da so te razlike globoko zakoreninjene v individualnem in kolektivnem zaznavanju oz. dožemanju in vedenju. Koncept ideologije je nekaj, kar pogosto privabi pozornost raziskovalca industrijskih odnosov.

Postavlja se vprašanje, kaj se dogaja z nacionalnimi modeli industrijskih odnosov v kontekstu evropskih integracij. Da bi odgovoril na to vprašanje, se moram najprej vprašati, kateri so tisti dejavniki, ki dajo določenim modelom specifičnost.

Nacionalne posebnosti industrijskih odnosov se lahko kažejo v zastopanosti akterjev, prenosu evropskih direktiv v nacionalno zakonodajo, v pravici delavcev do posvetovanja in sodelovanja pri sprejemanju odločitev v podjetju in v razvitosti tripartitne koncertacije z namenom doseganja ekonomske in socialne blaginje.

Eden izmed najbolj pomembnih dejavnikov, ki vsekakor prispeva k specifičnosti nacionalnih modelov industrijskih odnosov, je zastopanost akterjev (delavcev in delodajalcev). Stopnje članstva v sindikatih se precej razlikujejo med državami EU, saj dosegajo od 7 % v Franciji pa vse do 80 % v Skandinaviji (glej graf 5.6).

Graf 5.6: Stopnja sindikalnega članstva v državah EU



Vir: Towards a European Model of Industrial Relations (Edited by Biagi, M.). Kauppinen, T. (2001): Industrial Relations at National Level, str: 57.

Če še enkrat ponovim, za sindikalno prizorišče v vzorčnih primerih neokorporativizma (Nordijske države) je značilna visoka stopnja sindikaliziranosti (med 75 in 80 %) in samo te države so, kljub rastoči desindikalizaciji v številnih državah zahodne Evrope, uspele ohraniti članstvo. Jasno je, da zastopanosti sindikatov ne gre meriti le v smislu sindikalne gostote, treba je namreč upoštevati tudi mobilizacijsko in pogajalsko moč akterjev. Tukaj bi predvsem izpostavil Nemčijo (do neke mere tudi Avstrijo), kjer je stopnja sindikaliziranosti relativno nizka – v sindikate je včlanjenih približno četrtnina

(25 %) delovno aktivnega prebivalstva. Kljub tej relativno nizki sindikaliziranosti se nemški sindikati uvrščajo v skupino močnejših organizacij v Evropi. Avstrija in Nizozemska se, ob nordijskih sistemih, uvrščata v skupino sistemov t. i. močnega korporativizma, istočasno pa imata razmeroma nizko stopnjo članstva (Avstrija 40 %, Nizozemska 25 %). Tukaj sem želel nakazati le, kako zavajajoči so lahko podatki in kako izmuzljiva je lahko tipologija nacionalnih sistemov.

Drugič, samo razlike v delovnem pravu posameznih držav bi lahko bile predmet neprestanih diskusij med najrazličnejšimi poznavalci in raziskovalci industrijskih odnosov. Na primeru Nemčije sem se naučil, da sistem kolektivnih pogajanj ni treba, da je predmet natančnejših zakonskih regulacij in je lahko opredeljen kot svoboden in avtonomen. Kljub tej avtonomnosti pa ima Nemčija centralizirana sektorska kolektivna pogajanja. Naj v tem kontekstu omenim še, da je razpoznavna nemška značilnost primerjalno nizka stopnja konfliktov, ki pa so za razliko od pogajanj zelo natančno zakonsko regulirani. Na zakonitost stavk pa lahko gledamo tudi z drugega vidika - s francoskega ali italijanskega na primer. Stavke so tam razumljene v luči kolektivne pravice delavcev oz. sindikatov, ki ne dojemajo sklenitve pogodb kot svoje osrednje naloge (Rojot, 2001: 72).

Kot sem že prej omenil, se lahko nacionalne posebnosti industrijskih odnosov kažejo tudi v pravici delavcev do posvetovanja in sodelovanja pri sprejemanju ključnih odločitev v podjetju. Ureditve participacije delavcev na podjetniški ravni varirajo od močne participacije pri upravljanju, značilne za centralno Evropo (primer Nemčije, tudi Avstrije in Nizozemske), vse do neobstoja oz. odsotnosti kakršnihkoli institucionaliziranih aranžmajev, ki bi to omogočali (Velika Britanija, Italija). Med tema ekstremoma, nemškim »dual-channel« (dvojnost) in britanskim »single-channel« (enotnost), je izredno težko določiti tipologijo v smislu posvetovanja in posredovanja informacij. Na primer, nordijske države bi lahko, kar se tiče zastopanosti akterjev, mirno uvrstili v britansko skupino, istočasno pa bi jih, v kontekstu posvetovanja in informiranosti delavcev, lahko uvrstili v nemško skupino (Primo Cella, 2001: 45). Ta zapletenost v participaciji delavcev onemogoča postavitve tipologije, lahko pa veliko

pove, kam se premika težišče in k čemu težijo spremembe v evropskih industrijskih odnosih.

Nedvomno je najboljši primer tvorne in delujoče spremembe v tradiciji nacionalnih sistemov – pod posrednim ali neposrednim vplivom EU integracij – delna oživitev tripartizma. Ta oživitev tripartizma, do katere je prišlo v kontekstu vpeljave EMU režima, razkriva, da je mogoče doseči pomenljive spremembe v industrijskih odnosih, ne da bi istočasno nacionalnim modelom odvzeli nekatere pomembne značilnosti.

Ali še vedno lahko govorimo o neomajnosti nacionalnih industrijskih sistemov znotraj EU? Nedvomno je odgovor pritrdilen. Ogrodja in delovanje socialnega dialoga, izidi kolektivnih pogajanj, pogoji za kolektivno akcijo in uredbe za razreševanje konfliktov so, vendarle, še vedno določene na nacionalni (državni) ravni. Pravo EU se še vedno ne nanaša na »ta« področja, ki so še vedno globoko zakoreninjena v nacionalnih tradicijah (Biagi, 2001: 25).

Nedvomno ostajajo nacionalni sistemi držav EU močan faktor širšega evropskega modela. Vseeno pa se moramo vprašati, kaj se dogaja znotraj teh nacionalnih sistemov. Ali je pod vplivom evropskih integracij mogoče čutiti konvergenco (zbliževanje sistemov k EU modelu) ali divergenco (razmik sistemov) v spremembah industrijskih odnosov?

Nedvomno je zaradi vpliva evropskih integracij, konvergenco industrijskih modelov mogoče identificirati s trendom decentralizacije kolektivnih pogajanj in povečanja obsega oz. področja delovanja (Rojot, 2001: 74). Naslednji primer konvergentne spremembe v tradiciji nacionalnih sistemov – pod posrednim ali neposrednim vplivom EU integracij – premik k tripartizmu in obuditev široko obsegajočih socialnih paktov. Konvergenco je mogoče pričakovati tudi na podjetniški ravni. Podjetja bodo, pod pritiskom zunanjih (sindikalne organizacije) in drugih notranjih dejavnikov (delničarji), prevzela bolj demokratično vlogo. Tukaj predvsem mislim na sprejemanje formalnih,

kasneje pa tudi neformalnih, aranžmajev v prid industrijske demokracije, kar bi pomenilo večjo verodostojnost in priznanje v očeh javnosti.

Preden zavzamemo določeno stališče, je treba te teoretične argumente soočiti tudi s pesimističnim (divergentnim) glediščem. V skladu s »teorijo strateške izbire«¹⁵ (Rojot, 2001:75) lahko pričakujemo, da bodo močni zunanji pritiski, kot so globalizacija, povečana konkurenčnost in podobno, okrepili divergentne tendence.

Decentralizacijo kolektivnih pogajanj je mogoče predstaviti tudi v luči divergentnosti, če decentralizacijo razumemo kot porast neformalnosti v pogajanjih predvsem v nizko sindikaliziranih državah EU.

Fleksibilnost plač, delovnega časa in pogojev zaposlovanja se prav tako širi po Evropi, kar lahko imamo za primer konvergentnosti (pritiski k omejevanju plač), vendar pa lahko fleksibilnost prevzame tudi posamezne različne modele (individualnost plač, pogodb zaposlovanja, delovnega časa).

Edino stališče, ki ga tukaj lahko zavzamem je, da obstajajo indicije proti »konvergenci znotraj divergence«. Z drugimi besedami, zelo sem zbežan glede zaključka in tako bo verjetno tudi ostalo, vse dokler na tem področju ne bo opravljena ustrezna in relevantna analiza. To pa je nedvomno ena najzahtevnejših nalog, ki se je raziskovalec industrijskih odnosov sploh lahko loti.

¹⁵ Strategic choice theory

6.0 ZAKLJUČEK

V zaključku bi rad (delno) potrdil ali (delno) zavrnil uvodno hipotezo na podlagi argumentov iz osrednjega dela naloge.

Moja osnovna hipoteza je: **neokorporativizem v Sloveniji je dejavnik, ki spodbuja oz. lajša vključevanje Slovenije v Evropsko unijo (EU).**

Da bi to hipotezo potrdil ali zavrnil, sem najprej poskusil oceniti razvitost neokorporativizma na Slovenskem.

Analizo pogojev neokorporativizma sem najprej oprl na **politični kontekst**. Ugotovil sem, da je naša država izhodiščno predpostavko neokorporativizma dosegla s politično pluralizacijo. Iz samoupravne različice levega korporativizma smo podedovali še »veliko koalicijo fizičnega delavstva« in politične elite, kar je s strukturo neokorporativizma dokaj združljivo. Po drugih volitvah, v letu 1992, je pri nas na oblasti koalicija levo-sredinskih strank, ki spet sugerira na ugodne politične razmere za neokorporativizem. Ta koalicija strank je, v primerjavi s prvo vlado, bolj dojemljiva za interese najmočnejših sindikatov in se intenzivneje vključuje v t. i. socialni dialog. Kljub temu v Sloveniji ne moremo govoriti o »močni socialdemokraciji« skandinavskega ali avstrijskega tipa.

Preučil sem tudi **gospodarske razmere** zanimalo me je, ali so za strukturacijo neokorporativizma dovolj ugodne.

Eden ključnih gospodarskih pogojev za neokorporativizem je enostavna struktura gospodarstva, kar zagotavlja homogenost, obenem pa enostavnost interesnih struktur dela in kapitala. Slovenija je majhna država, ki je podedovala visoko centralizirano in koncentrirano industrijo, ob tem pa je zaradi svoje majhnosti obsojena na nadpovprečno vključevanje v mednarodno menjavo. Prehod na tržno gospodarstvo to izhodiščno

gospodarsko prednost dodobra zrelativizira. Nacionalna gospodarska konkurenčnost Slovenije je še vedno vprašljiva.

Sprememba lastništva je ena največjih sprememb v deželah bivšega vzhodnega bloka v prehodu iz realsocializma v postsocializem. Slovenija tukaj ni izjema. V kontekstu privatizacije me je predvsem zanimalo, na kakšen način so lastniške spremembe vplivale na redefinicijo vloge sindikata. Ta »nova vloga« je definirana z zmanjšanjem varnosti delovnih mest, osebnega dohodka zaposlenih, kajti ustvaril se je trg delovne sile s svojimi zakonitostmi, ki je dodobra ošibil pozicijo sindikatov.

Strukturiranje neokorporativnih aranžmajev še posebej spodbuja gospodarska konjunktura, saj so se vse neokorporativistične strukture v povojni Evropi oblikovale v razmerah gospodarske rasti. Za Slovenijo ne bi mogli reči, da je v obdobju izrazite konjunkturo, makroekonomsko pa vseeno dosega ugodne rezultate, če jih primerjamo z evropskim povprečjem in drugimi tranzicijskimi državami. V tej točki bi lahko sklenil, da so gospodarske razmere za neokorporativne aranžmaje zadovoljive. Opozoril pa sem na nekatere pomankljivosti v obdobju zadnjih let, kot so vztrajnost visoke inflacije in javnofinančnega primanjkljaja ter gospodarske konkurenčnosti.

Da bi postavil »diagnozo« neokorporativizma sem preučil tudi **organizacijsko – institucionalne pogoje**. Izhajal sem iz enotnosti oz. fragmentiranosti sindikalnega prizorišča, sindikalne gostote, značilnosti socialnega dialoga in, nenazadnje, iz shem za delavsko participacijo pri odločanju.

Za Slovenijo je bila v prvi polovici 90-ih značilna opcija fragmentiranosti sindikalnega prizorišča. Vsi avtorji na tem področju poudarjajo, da je slovensko sindikalno prizorišče bilo močno sfragmentirano. Tako so se v Sloveniji pojavile ideološke in politične diferenciacije, po katerih so se sindikati razdelili na »stare reformirane« in »nove neodvisne«, antikomunistične sindikate. Sindikati praviloma niso politično nevtralni (nagibajo se k socialni demokraciji), so pa neodvisni od političnih strank. Iz tega sem sklepal na še eno pomankljivost pogojev za vzpostavljanje neokorporativnih

aranžmajev – ta razcep oz. fragmentacija je politične narave in za neokorporativizem ne predstavlja ugodnega ozadja.¹⁶

Organizacijsko – institucionalni pogoji bi se naj odlikovali tudi po stopnji sindikaliziranosti. Od polovice 90-tih do danes je stopnja sindikaliziranosti padla za približno 20 % in se trenutno giblje okoli 40 %. Pogajalska moč akterjev pa ne izhaja samo iz sindikalne gostote, temveč predvsem iz institucionalnih okvirjev (nacionalne zakonodaje). V okviru tega sem v nalogi izpostavil države, kjer je stopnja sindikaliziranosti veliko nižja kot v Sloveniji, kljub temu pa se uvrščajo v skupino sistemov »močnega neokorporativizma«. Dejansko pogajalsko moč in zastopanost akterjev socialnega dialoga sem zato ocenjeval na podlagi pravnih (institucionalnih) okvirjev, izdiferenciranosti akterjev, razvoja socialnega dialoga, značilnosti kolektivnih pogajanj, industrijske demokracije, industrijskih konfliktov ...

Vsi pravni in širši institucionalni temelji za vzpostavitev socialnega partnerstva so se začeli graditi že leta 1990, ko je tedanja vlada ustanovila Svet za zaposlovanje. To je bil zametek tripartitnega dogovarjanja v novi slovenski državi.

Razvoj socialnega dialoga sem predstavil v dveh razvojnih obdobjih, ki se med seboj razmeroma jasno kvalitativno razlikujeta. V prvem obdobju (do leta 1994) sem izpostavil njegovo pragmatičnost, šibko institucionalizacijo in težave na strukturni ravni: šibka vlada, nemočni sindikati in nepriznavanje gospodarske zbornice. Do polovice 90-ih so se pa resnično postavili temelji za sistem industrijskih odnosov, ki se je od sistemov drugih tranzicijskih držav odločno razlikoval, bil je namreč močno prilagojen interesom delavcev. V drugi polovici 90-ih socialno-politični dialogi (izmenjave) med levo-sredinsko vlado in organiziranimi ekonomsko-socialnimi interesi tako postanejo stalna značilnost slovenskih industrijskih odnosov.

¹⁶ Fragmentacija sindikalnega prizorišča danes več ne predstavlja pomembne ovire za neokorporativizem, saj je bila značilna za prvo polovico 90-ih.

Glavna značilnost kolektivnih pogajanj na Slovenskem je, da so centralizirana in inkluzivna, kar je tudi nujna predpostavka neokorporativizma. Tak centraliziran sistem potrebuje visoko centralizirane in koncentrirane interesne organizacije dela in kapitala, kar zmanjšuje fragmentacijo sindikalnega prizorišča.

Socialni dialogi na podjetniški ravni so po razvitosti zelo blizu »idealnega« modela soodločanja. Ne soočajo se niti s fragmentiranostjo delavskih interesnih organizacij (značilno za nadpodjetniško raven), saj znotraj podjetij praviloma obstaja ena sindikalna organizacija. Ustvaril se je neke vrste, po Stanojeviću, »podjetniški sindikalizem«, ki zagotavlja relativno učinkovito izražanje interesov zaposlenih v slovenskih podjetjih. Na mikro ravni delujejo mehanizmi povezovanj ožjih skupin zaposlenih in podjetij, ki imajo vsaj tri sestavine: industrijsko demokracijo, podedovano iz socializma; normativno-pravni okvir participacije, ki je povzet po nemškem modelu; ter relativno močne sindikalne organizacije po podjetjih.

Tudi po pogostnosti stavk se Slovenija v zadnjem času lahko uvršča k družbam močnega neokorporativizma – ob koncu desetletja so sindikati na splošno kooperativni in se ne vključujejo več toliko v odprte konflikte. Kot sem že nakazal, posebno novost predstavljajo stavkovne aktivnosti v javnem sektorju.

Sodeč po celovitem vpogledu v politične, gospodarske in organizacijsko-institucionalne pogoje, neokorporativizem ni le zaželen, temveč tudi aktualna oblika soočanja ekonomsko-socialnih interesov na Slovenskem.

Moje glavno raziskovalno vprašanje se glasi: **Ali neokorporativizem v Sloveniji vključevanje Slovenije v EU ovira, ali pa ga mogoče lajša?**

Da bi na to vprašanje odgovoril, sem se najprej moral poglobiti v politične in ekonomske kriterije, ki jih mora Slovenija izpolniti pred integracijo.

Pri identifikaciji maastrichtskih in drugih političnih kriterijev za vstop v EU sem se v večji meri omejil zgolj na tiste, ki jih Slovenija še ne izpolnjuje. To so kriteriji, s katerimi se naša država trenutno najbolj ubada in zato je tudi mogoče pričakovati, da bo vpliv neokorporativnih regulacij večji in predvsem bolj izostren (vidnejši).

V celoti gledano sem ugotovil, da Slovenija izpolnjuje oba fiskalna kriterija in se ni bati, da jih tudi v prihodnje ne bi izpolnjevala. Ne izpolnjuje pa nobenega od treh monetarnih kriterijev. Znižanje inflacijske stopnje na raven vsaj blizu evropski je predpogoj za vsak korak v smeri evropske monetarne unije (EMU).¹⁷ V skladu z nižanjem inflacije je cilj slovenske monetarne politike ohraniti stabilnost cen s stabilnostjo plač, kar neposredno zadeva interese zaposlenih in s tem tudi sindikatov. Socialni partnerji, in predvsem sindikati prevzamejo tukaj zelo pomembno vlogo. Sindikati morajo (zaradi nižanja inflacije) sprejeti fleksibilnost plač, v zameno za to pa so pristali na druge ugodnosti (večja zaposljivost, odpiranje delovnih mest, višanje pokojninskih in drugih pravic iz zavarovanja). Mislim, da sem sorazmerno jasno pokazal, kako socialni dialog (neokorporativne regulacije), v kontekstu nižanja inflacije, lajša oz. omogoča vključevanje Slovenije v EU.

Znotraj gospodarskih razmer sem osvetlil problem nezadostne narodno-gospodarske konkurenčnosti Slovenije. Teorija pravi, da so ugodne predpostavke neokorporativizma gospodarska konjunktura in vpetost nacionalnega gospodarstva v mednarodno menjavo. Mislim, da je tukaj povezava gospodarske konkurenčnosti in mednarodne menjave več kot očitna. V vzroke za nezadostno gospodarsko konkurenčnost Slovenije se na tem mestu ne bi spuščal, rad bi samo povzel, kako neokorporativne regulacije lahko krepijo konkurenčnost gospodarstva. Konkurenčnost gospodarstva izhaja iz mikro ravni in točno tukaj sindikati prevzemajo večjo vlogo. Večkrat sem že omenil, da je socialni dialog pri nas osredotočen predvsem na plače. Socialni dialog na mikro ravni bi moral prevzeti

¹⁷ Drugih dveh monetarnih kriterijev nisem izpostavljala taki meri iz naslednjih razlogov: stabilnost deviznega tečaja je prvenstveno odvisna od stopnje inflacije (inflacija je predpogoj), nižanje obrestnih mer pa nisem znal povezati z neokorporativnimi regulacijami. Skratka, na vprašanje, ali je neokorporativizem dejavnik nižanja obrestnih mer, ne znam odgovoriti.

širši, razvojni spekter – v zameno za fleksibilnost plač bi moral več pozornosti posvečati politiki zaposlovanja, usposabljanja na delovnem mestu, izobraževanju, pravni varnosti zaposlenih, sploh bi se moral preusmeriti k dejavnostim z visoko dodano vrednostjo na zaposlenega.

Socialni partnerji ne igrajo ključne vloge le pri zagotavljanju monetarnih kriterijev, temveč so pomembni tudi z vidika politike zaposlovanja. Število brezposelnih in stopnja brezposelnosti sta med temeljnimi kazalci uspešnosti prilagajanja EU. Postopno zmanjševanje brezposelnosti in naraščanje števila delovnih mest v drugi polovici 90-tih kaže na to, da socialnim partnerjem uspeva vzdrževati ravnotežje med socialno varnostjo in ekonomsko učinkovitostjo. Presenetilo me je, da stopnja brezposelnosti pri nas ni glavni problem. Socialni partnerji se bodo morali bolj posvetiti reševanju strukturne brezposelnosti in fleksibilizaciji trga dela nasploh.

V svojem diplomskem delu pa sem naletel na še eno raziskovalno vprašanje: **Kako se slovenski sistem industrijskih odnosov vklaplja v širši, evropski sistem industrijskih odnosov?** Da bi odgovoril na to vprašanje, je bilo najprej treba predstaviti evropski model industrijskih odnosov.

Od 90-tih let dalje je v industrijskih odnosih v EU opazna določena sprememba oz. premik k evropskemu modelu industrijskih odnosov. Z drugimi besedami, lahko govorimo o socialnem dialogu, ki se iz nacionalne ravni premika na nadnacionalno, evropsko raven. Že iz samega razvoja socialnega dialoga na evropski ravni lahko opazimo, da so organizacijsko-institucionalni temelji za »eurocorporatism« žé postavljeni. Glavno vprašanje je, čemu sploh ta »eurocorporatism«. Žé večkrat sem omenil potrebe po mednarodni konkurenčnosti, mednarodni menjavi, po povezovanju gospodarstev, skratka po globalizaciji gospodarstva. Povezovanje nacionalnih gospodarstev pa že samo po sebi spodbuja tudi približevanje številnih socialnih sistemov držav članic EU. In bolj kot se gospodarstva približujejo, bolj postajajo socialni problemi podobni in potrebne so vse bolj podobne in predvsem skupne rešitve. Problemi zaposlovanja, socialne varnosti in poklicnega usposabljanja določenih kategorij delavcev

(mladih, starejših in žensk) so pri vrhu seznama prednostnih nalog v vseh državah članicah. Zaradi teh izkušenj je Komisija že predstavila nekaj skupnih evropskih ukrepov, ki bi pripomogli k razrešitvi teh problemov. Eden takih je zagotovo Evropska strategija zaposlovanja, ki temelji na močnem konsenzu socialnih partnerjev na evropski ravni. Z namenom vključitve socialnih partnerjev v usklajevanje ekonomske politike je leta 1999 vzpostavljen t. i. makro-ekonomski dialog. Na podjetniški ravni, v okviru multinacionalnih korporacij, se je vzpostavil Evropski svet delavcev. Delavski sveti, sindikati in predstavniki delodajalcev multinacionalnih korporacij se med seboj povezujejo, iščejo nove priložnosti za sodelovanje in tako razvijajo industrijske odnose na nadnacionalni mikro ravni. Kljub na prvi pogled optimističnemu scenariju, pa je socialni dialog na evropski ravni že od samega začetka na trhljih temeljih. Prakse, ki upravljajo z ogrođjem in delovanjem socialnega dialoga, z izidi kolektivnih pogajanj, s pogoji za kolektivno akcijo in z uredbami za razreševanje konfliktov so, vendarle, še vedno določene na nacionalni (državni) ravni. Pravo EU se še vedno ne nanaša na »ta« področja, področja, ki so še vedno globoko zakoreninjena v nacionalnih tradicijah. Že tolikokrat omenjen trend tripartizma pa vseeno razkriva, da je mogoče doseči pomenljive spremembe v industrijskih odnosih, ne da bi nacionalnim modelom odvzeli specifične značilnosti.

Zavedam se, da ne morem jasno odgovoriti na zadnje vprašanje, saj je socialni dialog na evropski ravni še vedno v povojih. Mislim, da se odgovor na to vprašanje skriva dokaj daleč v prihodnosti. Na vrhu seznama prednostnih nalog naših socialnih partnerjev je še vedno izpolnjevanje Maastrichtskih in drugih političnih kriterijev. Prilagajanje in vključevanje v socialni dialog na evropski ravni bo za naše socialne partnerje postalo aktualno z enakopravnim članstvom v EU. Da bi pa to dosegli, morajo najprej zadostiti trenutnim kriterijem. Navsezadnje, naslov mojega diplomskega dela ni Neokorporativizem v luči evropskega modela industrijskih odnosov, ampak Neokorporativizem v luči vključevanja Slovenije v EU in EMU. Koncepta »evropski model industrijskih odnosov« in »evropske integracije« se med seboj pomembno razlikujeta. Z vpeljavo evropskega socialnega dialoga sem želel samo opozoriti na določeno dinamiko industrijskih odnosov v Evropi. Zanimalo me je, kaj se trenutno

dogaja z neokorporativnimi strukturami v EU. Ali bodo slovenski industrijski odnosi zmogli zadostiti še enim kriterijem, kriterijem evropskega socialnega dialoga? Na to vprašanje lahko brez dvoma odgovorim pritrdilno. Kljub temu pa bi rad izpostavil, kaj mora Slovenija pred vstopom postoriti, predvsem na političnem področju, da bi se v prihodnosti lahko vključila v socialne dialoge na evropski ravni. V tej točki izhajam iz tega, da bo Slovenija že do leta 2004 zadostila vsem maastrichtskim kriterijem.

Evropo, namreč, moti prevelika vloga države v gospodarstvu, kar je najbolj kritizirana posebnost lastniške strukture v Sloveniji. V zvezi s socialnim dialogom lahko takšna vloga države predstavlja poseben problem, saj se v tripartitnem dialogu nemalokrat pojavlja dvakrat. Če je naš (dolgoročni) cilj prenesti nacionalni socialni dialog na evropsko raven, bo treba še marsikaj postoriti v smislu »uravnoveženja« socialnega dialoga na nacionalni ravni.

Ko Slovenija enkrat zadosti maastrichtskim kriterijem, se ni bati, da se ne bi mogla vključiti tudi v socialni dialog na evropski ravni. Mislim, da sem dovolj jasno pokazal, da Slovenija pri vključevanju v »European Social Model« zagotovo ne bo imela večjih težav. Za Slovenijo je vsekakor trši oreh trenutno vključevanje v EU.

Najšibkejšie točke našega sistema pa se še vedno poznajo pri interesni cepitvi med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju. Tukaj bi lahko dodal še problem sindikalnega pluralizma na nacionalni ravni, za katerega pa ne vem, v kolikšni meri predstavlja oviro za nadaljnje vzpostavljanje neokorporativnih regulacij. Sklepam, da kolektivna pogajanja (ki so v Sloveniji centralizirana in inkluzivna) v veliki meri to težavo odpravljajo.

Na podlagi predstavljenih lastnosti oz. značilnosti slovenskega modela industrijskih odnosov lahko sklepam, da je (v luči evropskih integracij) nadaljnje poglobljanje in razvoj neokorporativizma zelo verjeten. V primeru Slovenije je neokorporativizem pomemben dejavnik, ki zagotovo omogoča oz. lajša njeno priključevanje v EU.

7.0 VIRI

Adam, Frane (1994): Demokratični korporativizem v luči razvojne strategije majhnih držav. V: Stanojević, M. in drugi (ur.): Sindikati in neokorporativizem na Slovenskem. Družboslovne razprave, letnik X, 17-18, str. 17-28. Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

Ignjatovič, Miroljub (2001): Anatomija slovenskega trga delovne sile. V: Stanojević, M. (ur.): Uspešna nedozorelost: Socialne institucije in kakovost podjetja v Sloveniji. Pravo in gospodarstvo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2001, str. 93-109.

Kanjuro Mrčela, Aleksandra (1994): Sindikati in privatizacija. V: Stanojević, M. in drugi (ur.): Sindikati in neokorporativizem na Slovenskem. Družboslovne razprave, letnik X, 17-18, str. 107-119. Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

Karlhofer, Ferdinand (1999): Nacionalni korporativizem in socialni dialog v EU. Teorija in praksa, 35, 2, str. 312-326.

Lavrač, Vladimir (1998): Pridruževanje Slovenije evropski denarni uniji. Teorija in praksa, 35, 1, str. 31-44.

Lukšič, Igor (1994): Socialno partnerstvo – kako naprej?. Časopis za kritiko znanosti, 22, 168-169, str. 11-24.

Lukšič, Igor (1998): Sindikati in neokorporativizem v luči evropeizacije. V: Zajc, D. (ur.), Evropeizacija slovenske politike: zbornik referatov/Politološki dnevi, Portorož, 5. in 6. junij 1998, Slovensko politološko društvo, Ljubljana.

Phillips, P.; Ferfila, B. (2002): Monetary and Exchange Rate Policy During Slovenia's Transition (Chapter 4). V: Ferfila, B. (ur.): Slovenia and European Union. Str. 63-90. Fakulteta za družbene vede, 2002, Ljubljana.

Stanojević, Miroslav (1996): Socialno partnerstvo: Modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja. Ljubljana: Enotnost.

Stanojević, Miroslav (2000): Slovenian Trade Unions – The Birth of Labor Organizations in Post-Communism. DR, Vol. XVI, No. 32-33, pp. 87-100.

Stanojević, M.; Rajgelj, B.; Potočnik, M. (2001): Industrijski odnosi v Sloveniji. V: Stanojević, M. (ur.): Uspešna nedozorelost: Socialne institucije in kakovost podjetja v Sloveniji. Pravo in gospodarstvo. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2001, str. 74-92.

Stanojević, Miroslav (2003): Slovenian Industrial Relations and EMU. (Unpublished paper).

Šušteršič, Janez (2002): Prednosti in pasti postopnosti slovenske tranzicije iz socializma v evropsko unijo. V: Ferfila, B. (ur.): Slovenia and European Union. Str. 91-103. Fakulteta za družbene vede, 2002, Ljubljana.

Vehovar, Urban (1994): Socialdemokracija, sindikati, korporativizem?. V: Stanojević, M. in drugi (ur.): Sindikati in neokorporativizem na Slovenskem. Družboslovne razprave, letnik X, 17-18, str. 48-61. Inštitut za družbene vede, Ljubljana.

Biagi, Marco (2001): Industrial Relations in Europe – 2000 Editorial. Edited by: Biagi, Marco: Towards a European Model of Industrial Relations? (Building on the First Report of the European Commission). Studies in Employment and Social Policy, 2001 Kluwer Law International, pp. 17-26.

Brown, William (2001): Building Social Partnership at the European Level. Edited by: Biagi, Marco: Towards a European Model of Industrial Relations? (Building on the First Report of the European Commission). Studies in Employment and Social Policy, 2001 Kluwer Law International, pp. 27-36.

Kauppinen, Timo (2001): Industrial Relations at National Level: Comments on the Commission Report on Industrial Relations in Europe 2000. Edited by: Biagi, Marco: Towards a European Model of Industrial Relations? (Building on the First Report of the European Commission). Studies in Employment and Social Policy, 2001 Kluwer Law International, pp. 49-70.

Rojot, Jaques (2001): A European Industrial Relations System?. Edited by: Biagi, Marco: Towards a European Model of Industrial Relations? (Building on the First Report of the European Commission). Studies in Employment and Social Policy, 2001 Kluwer Law International, pp. 71-80.

Primo Cella, Gian (2001): What Remains of the National Systems of Industrial Relations? Edited by: Biagi, Marco: Towards a European Model of Industrial Relations? (Building on the First Report of the European Commission). Studies in Employment and Social Policy, 2001 Kluwer Law International, pp. 39-48.

Dell' Aringa, Carlo (2001): Wages and Working Time in the first Report on Industrial Relations in Europe. Edited by: Biagi, Marco: Towards a European Model of Industrial Relations? (Building on the First Report of the European Commission). Studies in Employment and Social Policy, 2001 Kluwer Law International, pp. 147-156.

SURS (Statistični urad R. Slovenije): Realna stopnja rasti BDP (v %), stopnja brezposelnosti.

http://www.stat.si/letopis_n.htm

UMAR (Urad R. Slovenije za makroekonomske analize in razvoj): Poročilo o razvoju 2003. (<http://www.sigov.si/zmar/projekti/arr/2003/por2003.pdf>)

ZRSZ (Zavod R. Slovenije za zaposlovanje): Gibanje števila registrirano brezposelnih v Sloveniji v obdobju 1978-1998, stopnja registrirane brezposelnosti, stopnja anketne

brezposelnosti, gibanje in struktura registrirane brezposelnosti v določenih letih.
(<http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-isci.htm>)

ZSSS (Zveza svobodnih sindikatov Slovenije): Pogostost stavk med letoma 1998-2002.
(<http://www.sindikat-zsss.si/kongres/porociloZSSS.pdf>)