

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

NINA ROTAR

**DEMONTAŽA ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH**  
**ODNOSOV**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2003

<b>UVOD .....</b>	<b>4</b>
<b>1. ZAMETKI ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV .....</b>	<b>7</b>
1.1. ŠVEDSKA NA ZAČETKU 20. STOLETJA .....	7
1.1.1. Vzpon političnih strank .....	10
1.1.2. Rojstvo delavskega razreda .....	12
1.1.3. Povezovanje delodajalcev .....	14
1.2. NA POTI K INDUSTRIJSKI DEMOKRACIJI .....	15
1.2.1. Organiziranje »belih ovrtnikov« .....	17
1.2.2. Zgodovinski kompromis med delom in kapitalom .....	18
<b>2. ZLATA LETA ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV .....</b>	<b>21</b>
2.1. ŠVEDSKA PO DRUGI SVETOVNI VOJNI .....	21
2.2. ŠVEDSKI MODEL .....	27
2.2.1. Rehn-Maidnerjev model .....	28
2.3. ORGANIZACIJSKA PREDPOSTAVKA ŠVEDSKEGA MODELA .....	31
2.3.1. Delavski klubi .....	31
2.3.2. Centralizirana kolektivna pogajanja .....	31
2.4. ELEMENTI ŠVEDSKEGA MODELA V PRAKSI .....	33
2.4.1. Solidarnostna politika plač .....	33
2.4.2. Aktivna politika zaposlovanja .....	34
2.4.3. Restriktivna fiskalna politika .....	35
2.5. REZULTAT ŠVEDSKEGA MODELA .....	36
2.5.1. Polna zaposlenost in fleksibilnost trga delovne sile .....	36
2.5.2. Švedska država blaginje .....	37
<b>3. DEMONTAŽA ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV .....</b>	<b>39</b>
3.1. INTERESNA FRAGMENTACIJA DELA .....	42
3.1.1. Kriza sistema centraliziranih pogajanj .....	45
3.1.2. Delavski skladi .....	49
3.2. STRATEGIJE DELODAJALCEV .....	50
3.2.1. Avtonomne delovne skupine – primer Volva .....	51
3.2.2. Individualizacija nagrajevanja .....	52
3.3. DRŽAVNI INTERVENCIJIZEM .....	53
<b>4. TEMELJNE UGOTOVITVE .....</b>	<b>57</b>
<b>5. SKLEP .....</b>	<b>59</b>
<b>6. LITERATURA .....</b>	<b>61</b>

## ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju profesorju doktorju Miroslavu Stanojeviću za strokovno pomoč in odprtost do idej oziroma dopuščanje proste izbire pri izdelavi mojega diplomskega dela.

Za izpopolnjene informacije, pomoč in sodelovanje se najlepše zahvaljujem naslednjim švedskim institucijam: Arbetslivsinstitutet, Arbetarrörelsens arkiv och bibliotek, Statistiska centralbyrån in Riksdagsbiblioteket.

Zahvaljujem se tudi staršem in mojemu fantu, ki so me med študijem podpirali in spodbujali ter strpno čakali na mojo diplomu.

## UVOD

Značilnost 20. stoletja so velike strukturalne, družbene in ekonomske spremembe. Z industrializacijo je v zahodno razvitem svetu stopnja zaposlenosti v kmetijstvu naglo upadala, medtem ko je v industrijskem sektorju znatno naraščala, še posebno pa je viden porast deleža žensk med delovno silo in v javnem sektorju. V tako turbulentni strukturi trga delovne sile so se znašli zaposleni, sindikati, delodajalci in druge organizacije, ki nenehno poskušajo najti nove pristope komuniciranja in sodelovanja.

Prisotnost vse večje mednarodne konkurence in naraščajočega trga zahteva vse večjo raven medsebojnega sodelovanja in spoštovanja med delodajalci in delojemalci. Obe strani morata doseči točko, kjer bosta enako prispevali k delovnemu procesu in dosegali cilje vzajemnega interesa. Rekonstrukcija današnjega poslovnega sveta sili delodajalce k reduciranju plač in odpuščanju delavcev. Na drugi strani pa delojemalci zahtevajo varnost zaposlitve, dobro plačo in boljše delovne pogoje. Ta klasični boj med delavci in menedžmentom je prisoten že stoletja, ki so ga mnoge države reševale različno, po mnenju mnogih strokovnjakov pa je to najbolje uspevalo Švedski.

Na začetku prejšnjega stoletja je bila Švedska pretežno kmetijska država, ki so jo spremljali pozna industrializacija, politične krize in na splošno intenziven sovražni boj med organizacijami trga delovne sile. V tem času je Švedska doživela strateške (ekonomske, družbene in politične) transformacije in desetletja, predvsem v obdobju po drugi svetovni vojni, je razvila izjemno stabilno in močno neokorporativistično naravnano strukturo industrijskih odnosov (to je posebna oblika vpenjanja interesov dela in kapitala v oblikovanje in izvajanje državnih ekonomskih politik znotraj liberalno demokratičnega okolja), temelječo na preprostih, avtonomnih in centraliziranih interesnih organizacijah dela in kapitala. Neokorporativistične strukture v povojni Evropi so se oblikovale v razmerah gospodarske rasti, ki je na Švedskem vzpodbujala visoko koncentracijo in centralizacijo nacionalnega gospodarstva in njegovo vpetost v mednarodno menjavo. Takšne razmere so implicirale spontano homogenost interesov dela in kapitala na nacionalni ravni, kar je zagotavljalo njihovo vključevanje v logiko makrogospodarskega razvoja ter socialnih politik preko sistema centraliziranih kolektivnih pogajanj. Omenjena dejavnika (gospodarska rast in sistem centraliziranih kolektivnih pogajanj) sta omogočala bazo nekonfliktnega razreševanja nasprotij. Odnos med

ekonomskima sferama dela in kapitala je tako temeljil na miroljubni koeksistenci, ki se je izrazil v majhnem številu industrijskih konfliktov. Izrazito nekonfrontacijski model družbenega razvoja je spremljala enotna in politično močna Socialnodemokratska stranka in skupaj z akterji industrijskih odnosov so kazali visoko stopnjo pripravljenosti za medsebojno sodelovanje. Socialni dialog, ki ga je sprožala tripartitna interakcija, se je odražal v sklenitvah sporazumov in pogodb (o rasti plač), ki so bila s stališča ohranjanja gospodarske rasti objektivno sprejemljiva. Vse to je postalo znano kot *švedski model* industrijskih odnosov, ki je primerjalno v zahodnoevropskih razmerah uspešno združeval polno zaposlenost, nizko stopnjo inflacije, visoko stopnjo utilizacije človeških virov, pravično in družbeno sprejemljivo distribucijo dohodkov in nadpovprečno gospodarsko rast.

Švedski model se je v 70-ih letih začel soočati s težavami in mnogi se sprašujejo ali ta model neokorporativistične regulacije industrijskih odnosov sploh še obstaja, in če ne, zakaj je do tega prišlo. To obdobje so namreč zaznamovali gospodarski problemi, naraščajoča brezposelnost, večja stopnja industrijskih konfliktov, sprememba v strukturi zaposlenih in predvsem odstopanje od centraliziranih kolektivnih pogajanj, ki ga je postopoma nadomeščala nova regulacija industrijskih odnosov.

Namen diplomske naloge je poiskati in prikazati razlage, ki pokrivajo celoten vidik švedskega modela industrijskih odnosov, tako njegov izvor, višek, spreminjanje in dejavnike, s katerimi lahko pojasnujemo našete transformacije. V povezavi s tem sem razvila dve delovni hipotezi.

1. Prva hipoteza se naslanja na razvoj oziroma na samo »delovanje« švedskega modela industrijskih odnosov:

**H<sub>1</sub>: Švedski model industrijskih odnosov je plod ravnotežja moči med interesnimi organizacijami dela in kapitala.**

2. Pomen druge hipoteze je povezan s spremembo oziroma demontažo švedskega modela industrijskih odnosov:

**H<sub>2</sub>: Globalizacijski trendi, svetovne ekonomske krize in politični trendi so dejavniki, ki so spodjedali komunikacijske kanale med organizacijami trga delovne sile in posledično povzročili demontažo švedskega modela industrijskih odnosov.**

Diplomska naloga je teoretične narave in sem jo zaradi boljšega razumevanja sosledja dogodkov na Švedskem razdelila na tri časovna obdobja, ki so sorazmerna fazam razvijanja švedskega modela industrijskih odnosov. Z obrazložitvijo le-teh na koncu preverjam svoje hipoteze.

K odločitvi o tematiki diplomskega dela je prispevala »opevanost« mita o edinstvenosti švedskega modela industrijskih odnosov in začasno bivanje na Švedskem, ki mi je omogočilo lažji dostop do vsakovrstne literature in boljši vpogled v družbeni, socialni in ekonomski stil švedskega življenja.

## 1. ZAMETKI ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV

### 1.1. ŠVEDSKA NA ZAČETKU 20. STOLETJA

Politična nestabilnost, pozna industrializacija ter naraščajoča revščina so kazalci stanja na Švedskem na začetku 20. stoletja. V tem času je bila Švedska pretežno kmetijska država. Skoraj tri četrtine aktivnega prebivalstva je opravljalo dela v primarnem sektorju in le 9 % populacije je bilo zaposlenih v industrijskem sektorju (glej tabelo 1.1.) (Carlsson v Korpi, 1978: 55). Prišlo je do ukinitve starega parlamenta in leta 1866 je začel delovati novi – dvodomni parlament<sup>1</sup>(glej <http://www.riksdagen.se>). Zgornji dom je sestavljal razred bogatih, medtem ko so bili v spodnjem domu pretežno kmetje. Zgodnje razprave v parlamentu so bile osredotočene na davke, državno obrambo, unijo z Norveško (ki je leta 1905 dokončno razpadla), medtem ko so bili socialni problemi, ki jih je povzročala hitra industrializacija, potisnjeni na rob (Scott, 1988). Javni izdatki so bili vse do druge svetovne vojne relativno nizki, komaj 0,1 % do 0,2 % bruto družbenega produkta (BDP) (Johansson, 1994: 8).

Z industrializacijo so se izboljšali produkcijski pogoji, na drugi strani pa so delovni in življenjski pogoji ostajali enaki. Tako imenovani Legostadgan («Obvezen delovni statut»)<sup>2</sup> je delodajalcem omogočil prost in neomejen nadzor nad tistimi brez posesti. Na sredini 70-ih let 19. stoletja so približno eno četrtno delovne sile predstavljale ženske, ki so bile večino zaposlene v tekstilni industriji, vendar jih lahko zasledimo tudi pri rudniških ali pri gradbenih delih. Delovni čas je bil nereguliran in zelo dolg. Industrijski obrati, ki so delovali 24 ur, so imele 12 urne turnuse brez odmora. Plače so bile tako nizke, da je večina delavcev živela na robu preživetja. Glavno mesto Stockholm je v tem času veljalo za enega izmed najbolj revnih in umazanih evropskih mest (Rolfert in Wallin, 2002: 6).

Na prehodu v 20. stoletje je Švedska doživela velike politične, demografske<sup>3</sup> in ekonomske transformacije. Pozna, toda hitra industrializacija je imela močne družbene in strukturalne

---

<sup>1</sup> Leta 1970 Švedska prevzame sedanji enodomni parlament.

<sup>2</sup> Uredba, ki je zahtevala, da ima vsak vojaške službe zmožen- zaposlitev (Rolfert in Wallin, 2002: 6).

<sup>3</sup> Med letom 1850 in 1914 je več kot milijon Švedov emigriralo; največji del v ZDA, kar je štelo 20 % do 25 % celotne populacije (Rolfert in Wallin, 2002: 6).

posledice. Brezposelnost med sindikaliziranimi delavci je bila visoka, leta 1921 je narasla iz 15 % na kar 33 %<sup>4</sup> (Rolfer in Wallin, 2002: 12).

**Tabela 1.1.:** Odstotek delovno aktivnega prebivalstva v različnih gospodarskih sektorjih med leti 1870 in 1940

	1870	1900	1910	1920	1930	1940
kmetijstvo	72	57,2	50,3	43,5	38,0	30,7
industrija	15	20,1	26,5	31,1	32,4	36,1
promet in trgovina	5	8,0	12,0	14,6	17,6	20,1
storitve	8	14,7	11,2	11,0	12,0	13,1

(Vir: Scott, F., (1988): »Sweden-The Nations History«, Southern Illinois University str. 440; Hadenius, S., Molin, B., Wieslander, H., (1967): »Sverige efter 1900«, Stockholm, Bonnier, str. 384.)

Vrstile so se politične krize in med letoma 1920 in 1932 se je zamenjalo osem vlad (Scott, 1988: 486), ki so večkrat sklepale nekredibilne politične kompromise oziroma sporazume (Korpi, 1978: 80). Zaradi politične nestabilnosti so različna gibanja in interesne organizacije lažje pridobivali na vplivu. Med pomembnejše v tem času štejemo sindikate, ki so se oblikovali znotraj poklicnih dejavnosti.

V istem času je na Švedskem prišlo do velikega števila inovacij, ki so postavile temelj industriji. Švedska je postala »zibelka« številnih izumov velikih umov, ki so bili pomembni za cel svet<sup>5</sup>. Mehanizacija in delovna produktivnost sta narasli za približno 40 %. Politika racionalizacije je bila uspešna in v poznih 20-ih letih je bil znaten del švedske industrije in trgovine mednaroden (Larsson v Johansson, 1994: 18). Leta 1872 so korporacije zaposlovale 45 % vseh delavcev, številka ki je do leta 1912 narasla na približno 80 % (Jörberg v Korpi, 1978: 58). Komunikacije in transport so se razvijali z izredno naglico. Leta 1895 je imela Švedska več kilometrov tirnic kot vse ostale majhne

<sup>4</sup> Leta 1923 je bil vsaki tretji član sindikata brezposeln (Scott, 1988: 488). Pred letom 1940 obstajajo statistični podatki za brezposelnost le za sindikalizirane delavce.

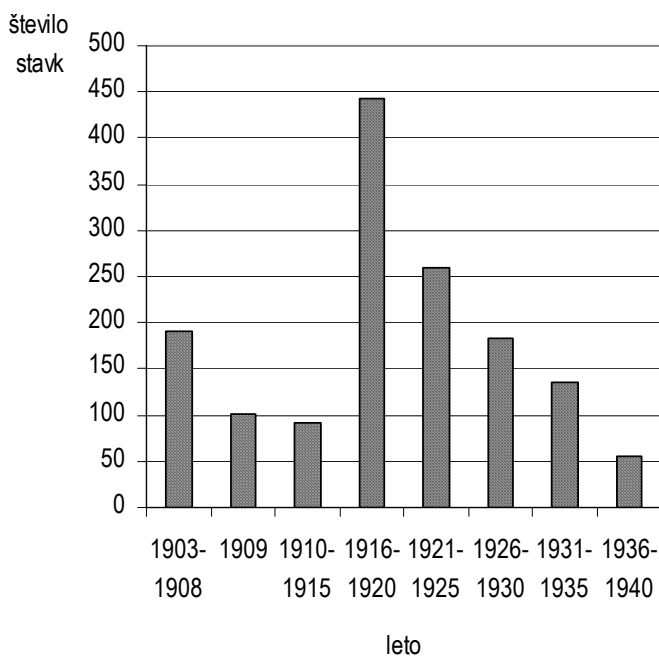
<sup>5</sup> Mlečni separator je bil revolucionarni mlečni stroj, ki je podjetju Separator omogočil svetovni monopol nad prodajo mlečnih strojev. Izum krogličnih ležajev, ki je temelj družbe SKF (Svenska Kullagerfabriken), izum dinamita Alfreda Nobela in tehnološki prispevki L.M. Ericssona, so predstavljali ustanovitev različne izvozno usmerjene industrije (Scott, 1988, Erixon, 1997).



evropske države skupaj. Železnice so omogočale izvoz lesa, celuloze in papirja, kot tudi železarske rude, jekla in strojev na kontinentalno Evropo (Scott, 1988).

Prva štiri desetletja 20. stoletja so zaznamovala začetno fazo formacije švedskega modela industrijskih odnosov. V času hitro spreminjajoče se družbe in hkratne politične nestabilnosti sta nastali dve interesno različni organizaciji dela in kapitala. Obe organizaciji sta bili druga proti drugi sovražno nastrojeni in rezultat tega je bil, da se je razredni boj pogosto manifestiral v stavkah (glej sliko 1.1.) in izprtjih<sup>6</sup>, z vrhom v letu 1909 in šele v poznih 30 letih, ko sta se ti dve interesno različni organizaciji začeli dogovarjati, so stavkovne akcije počasi začele upadati (Korpi, 1978).

**Slika 1.1.:** Število stavk na Švedskem do leta 1940



Opomba: Pred letom 1940 ni podatkov za posamezna leta stavk z izjemo leta 1909, ko je bila »velika stavka« (glej v nadaljevanju). Leto 1909 je zato dobilo svoj stolpec.

(Vir: (1960) Historisk statistisk för Sverige - statistiska översiktstabeller, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str.132.)

<sup>6</sup> Izprtja so začasni odpusti delavcev s strani delodajalcev in veljajo za učinkovito »defenzivno orodje« delodajalcev (Stanojević, 1996).

Stavke so, kot so menili delavci, bile edino razpoložljivo sredstvo za protest proti revščini, nizkim plačam in neznosnim delovnim pogojem. Pogosto so stavke izbruhnile spontano, brez koordinacije ali kakršnekoli organiziranosti in so bile zato lažje »zadušljive« s strani delodajalcev in oblasti. Tiste, ki so jih spoznali za odgovorne, so zapirali, stavke same pa niso doprinesle k bistvenim spremembam (Lindbom v Johansson, 1994: 9). Ena takih stavk je bila leta 1879 pri Sundsvallu, v kateri je sodelovalo 6000 do 7000 delavcev zaradi znižanja plač, vendar so jo s pomočjo vojske zadušili (Karlsson, 1983: 2). Vse do poznih 30-ih let 20. stoletja je bila Švedska v skupini zahodno industrializiranih držav država z eno najvišjih stopenj konfliktov. Bolj nazorno: število izgubljenih dni zaradi stavk je na primer iz 1 milijona leta 1930 naraslo na kar 3 milijone za posamezni leti 1933 in 1934 (Nilsson, 1992: 2).

Razredni boj je bil intenziven na začetku 20. stoletja. Sovražni odnosi na trgu delovne sile so intenzivirali potrebo po močnejših, kohezivnejših in centraliziranih organizacijah delavcev in delodajalcev, kajti ne eni ne drugi niso mogli računati na državno pomoč ali zaščito.

### 1.1.1. Vzpon političnih strank

Mnoge politične skupine so se pojavile v 19. stoletju s koreninami v starem državnem sistemu. Konzervativci, ki so v glavnem k sebi pritegnili ljudi iz plemstva, visoke in bogate državne uslužbenke, prejšnje posestnike iz plemstva in meščanstva kakor tudi evangeličansko duhovščino so bili člani zgornjega in v manjšini spodnjega doma (vendar so o istih zadevah volili drugače), niso formirali enotne Konzervativne politične stranke (Högerpartiet, sedanja Moderata samlingspartiet, M) vse do leta 1938. Šele vprašanje narodne obrambe in vojaških izdatkov je poenotilo oziroma združilo stranko. Prav tako se kmetje, ki so prevladovali v spodnjem domu, niso združili v Kmečko stranko (Bondeförbundet, ki se leta 1958 preimenuje v sodobno Center partiet, C) vse do leta 1922 (Scott, 1988, glej <http://www.riksdagen.se>).

Najpomembnejšo vlogo na začetku 20. stoletja sta odigrali Liberalna stranka (Folkpartiet liberalerna, FP) ustanovljena 1895 in Socialnodemokratska stranka<sup>7</sup> (Socialdemokratiska arbetarepartiet, SAP) ustanovljena 1889. Slednja je dobila štiri leta kasneje prvega predstavnika v

---

<sup>7</sup> Tu je pomembno poudariti povezanost in razvoj sindikatov s politiko, kajti od 70-ih organizacij, ki so sponzorirale nastanek Socialnodemokratske stranke, je bilo kar 50 lokalnih sindikatov (Lindbom v Korpi, 1978: 61).

parlamentu (glej <http://www.riksdagen.se>) ter do leta 1915 postala najmočnejša stranka v drugem domu (Korpi, 1978: 73). Glavna karakteristika programov in politike Socialnodemokratske stranke je bili boj za vsesplošno volilno pravico, osemurni delavnik, boljše plače in socialne reforme. V skladu z njenim prvotnim programom je bil cilj stranke uresničenje politične demokracije, ki je zahteval »celotno preoblikovanje ekonomskih organizacij meščanske družbe in odpravo zasebnega lastništva na področju produkcije«, ti cilji pa bi bili doseženi »skozi organizacijski in politični boj delavskega razreda in drugih skupin v družbi, ki so podvrženi kapitalističnemu izkoriščanju«. Svoje potencialne volivce je Socialnodemokratska stranka videla v naraščajoči masi delavskega razreda, kot tudi v revnih, medtem ko je liberalce podpiral srednji razred (Korpi, 1978). Volilna reforma<sup>8</sup> iz leta 1909 in iz leta 1920 uzakonjen osemurni delavnik za industrijske delavce (Rolfér in Wallin, 2002: 9) sta bila rezultat prizadevanj obeh političnih strank. Zaradi nesporazumov glede sodelovanja z Liberalno stranko in podpore vojaški politiki konzervativne vlade v prvi svetovni vojni, je znotraj Socialnodemokratske stranke prihajalo tudi do notranjih razprtij, kar je leta 1917 pripeljalo do razcepa v stranki (Korpi, 1978: 79). Levo usmerjena skupina, sestavljena predvsem iz mladih, je ustanovila švedsko Socialnodemokratsko levo stranko, ki se je leta 1921 razcepila na dva dela, katere večji del se je preimenoval v Švedsko komunistično stranko. Stranka se je kasneje preimenovala še dvakrat in se danes imenuje Leva stranka (Vänsterpartiet, V) (glej <http://www.riksdagen.se>). Novi program Socialnodemokratske stranke iz leta 1920, je potrdil večino svojih originalnih socialističnih zahtev in obdržal marksistično načelo delavskega boja (Korpi, 1978: 79).

V 20-ih letih se je oblikoval tako imenovani »socialistični« blok (socialistiska blocket), osnovan predvsem na podpori delavcev in »nesocialistični« strankarski blok (borgerliga blocket), ki ga je podpiral zgornji in srednji razred. Od leta 1930 je bil vzpostavljen sistem 5 glavnih strank v parlamentu. »Nesocialistični« blok je vključeval Konzervativno stranko, Liberalno stranko in Kmečko stranko, ki pa ni bila sposobna tvoriti kooperativne in trdne opozicije »socialističnemu bloku«, kateremu je dominirala Socialnodemokratska stranka skupaj z levimi ali komunističnimi strankami (Korpi, 1978: 70).

---

<sup>8</sup> Do sedaj so imeli volilno pravico le moški, ki so izpolnjevali določene ekonomske kriterije in dopolnili 25 let, kar je zavzemalo le 5 % celotne populacije. Ženske dobijo volilno pravico kasneje, leta 1919 (Korpi, 1978: 59).

Med letoma 1900 in 1932 so na Švedskem delovale vlade, ki niso imele večinske podpore. Leta 1932 sta Socialnodemokratska stranka in Kmečka stranka skupaj dobili 55,8 % glasov (glej <http://www.val.se>), kar je pomenilo 74 od 150 sedežev v zgornjem domu (Scott, 1988: 481) in 112 od 230 sedežev v spodnjem domu, in tako sta oblikovali koalicijsko vlado (Haste, 1989: 52). Socialnodemokratska stranka je podprla protekcionistično kmetijsko politiko (višje cene za mlečne produkte in zaščitno carino na uvoženo žito) (Scott, 1988: 487) v zameno za podporo Kmečke stranke socialnodemokratski politiki zaposlovanja<sup>9</sup> (Korpi, 1978: 81). Socialnodemokratska stranka je od tega leta naprej ostala na oblasti neprekinjenih 44 let in prvič leta 1940 sama dobila več kot 50 % podporo (glej <http://www.val.se>). Vladno koalicijo Socialnodemokratske stranke in Kmečko stranko zasledimo še v obdobjih od 1936-1939 in od 1951-1957 (Scott, 1988: 487).

Zamenjava vlade je za sindikate zelo pomembna, saj socialna demokracija na oblasti zvišuje kooperativnost sindikatov ter tudi možnost njihove vključitve v procese oblikovanja ekonomskih in socialnih politik (Stanojević, 1996: 292). Prisotnost Socialnodemokratske stranke v vladi je bila odločilnega pomena, kar je prikazano v nadaljevanju teksta, tudi v švedskem vzorcu stavk. Uporaba izprtij je bila težje uresničljiva in stopnja stavk se je izrazito zmanjšala (Korpi, 1978: 96)

### 1.1.2. Rojstvo delavskega razreda

Skozi leta politične nestabilnosti so mnoge interesne skupine pridobivale na moči, še posebno interesni skupini dela in kapitala. Prvotni cilj delavskega gibanja je bil izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev, tako za delavce kot njihove družine.

Leta 1846<sup>10</sup> je bil ustanovljen prvi lokalni sindikat v Stockholmu – sindikat grafičnih delavcev. Vendar pa sindikatov delavcev, posebno v posameznih vejah industrije, ki bi se organizirali na podlagi ekonomskih interesov, vse do leta 1870 na Švedskem ni. Prvi je bil sindikat tobačnih delavcev v Malmö, ustanovljen 1874 (Scott, 1988: 413). Izmed 260 lokalnih sindikatov leta 1890 je bilo dve tretjini obrtniških sindikatov, ki so do konca druge svetovne vojne izgubili na pomenu. To je

---

<sup>9</sup> V 30-ih let je Socialnodemokratska stranka razvila novo politiko zaposlovanja, ki je slonela na povečanju državnih izdatkov in ukrepov za produktivno javno zaposlovanje pri normalnih plačah, ki bo povečala nakupovalno moč in na ta način povečala gospodarsko povpraševanje (Korpi, 1978: 81).

<sup>10</sup> Istega leta je bil zakonsko ukinjen cehovski sistem, kar naj bi sprožilo rojstvo švedskega delavskega gibanja (Hansson v Karlsson, 1983: 1).

pomemben dejavnik in kaže na zgodnjo dominacijo industrijskih sindikatov, ki so pripomogli k organiziranju homogenih skupin sindikatov in kasneje h koheziji znotraj sindikalne konfederacije. Do konca 19. stoletja je bilo ustanovljenih 32 nacionalnih sindikatov, eden izmed njih je bil tudi sindikat švedskih delavcev v kovinski industriji (Svenska Metallindustriarbetareförbundet, v nadaljevanju Metall) iz leta 1888 (Korpi, 1978).

Odnos med Socialnodemokratsko stranko in delavskim gibanjem na Švedskem je bil že od vsega začetka intenziven<sup>11</sup>. Od leta 1894 naprej se je socialna demokracija aktivno zavzemala za ustanovitev centralne organizacije delavskih sindikatov in leta 1898 je bila ustanovljena Federacija švedskih sindikatov (Landsorganisationen, v nadaljevanju LO)<sup>12</sup>. LO je ob nastanku predstavljal »zavarovalno agencijo« v primeru izprtij in v boju z delodajalci kot tudi krovno telo, ki je skrbelo za koordinacijo švedskih delavskih sindikatov (Korpi, 1978: 61). Najbolj pomembno geslo na novo ustanovljene konfederacije je bila svoboda združevanja in organiziranja, osemurni delavnik in volilna pravica za vse (Rolfér in Wallin, 2002: 8). Ideološka osnova LO-ja je zapisana v njihovi ustanovni listini: »LO se mora zavzemati za progresivne reforme v družbi na podlagi politične, socialne in ekonomske demokracije« (Karlsson, 1983: 4).

LO in Socialnodemokratska stranka sta tvorila vez, ki je bila protiutež desnici in delodajalcem. Na organizacijski ravni je bila ta zveza očitna v kolektivnem članstvu sindikalnih vej v stranki<sup>13</sup>, v veliki ekonomski podpori, ki so jo LO sindikati dajali stranki in v visoki pogostosti izvoljenih predstavnikov sindikata v stranko ali kot predstavnikov v krajevnih ali vladnih oblasteh (Korpi, 1978: 301, Karlsson, 1983: 35). Kljub močni povezanosti med LO in Socialnodemokratsko stranko, pa sodeč po Klas Åmarku (1989: 59) njihovega sodelovanja ne smemo jemati za samoumevnega, saj sta sodelovali zaradi svojih posameznih interesov (glej tabelo 1.2.). LO je bila zainteresirana za

---

<sup>11</sup> Politično integriranje sindikatov je imelo ob velikih družbenih krizah v prvi polovici 20. stoletja dve temeljni različici. Komunistično različico, v kateri so se sindikati uveljavljali kot militantno, opozicijsko družbeno gibanje, usmerjeno na revolucionarno spremembo obstoječega družbenega reda in socialdemokratsko različico, ki je s stališča promoviranja interesov svojega članstva učinkovitejša, saj je bila dejavnik zagotavljanja stabilne rasti življenjskega standarda zaposlenih, in je delovala tudi kot akter konstruiranja države blaginje (Stanojević, 1996).

<sup>12</sup> LO je organizacija preko katere delujejo vsi pridruženi sindikati, ki se obračajo na vlado in delodajalske organizacije. Je telo oblikovanja politik in obenem pogajalec z delodajalci. Sindikati znotraj LO so organizirani glede na posamezno panogo industrije - en sindikat za en sektor (Karlsson, 1983).

<sup>13</sup> LO-jeva začetna konstitucija je določevala pogoj, ki je veleva, če si bi član LO-ja si moral obvezno biti tudi član Socialnodemokratske stranke. Sindikat Švedskih delavcev v kovinski industriji se prav zaradi tega pravila ni pridružil LO-ju vse do leta 1900, ko so to načelo opustili (Korpi, 1978).

socialnodemokratsko politično moč, v smislu, da bi le-ta podpirala politiko, ki jo je potrebovala LO, to je višje plače in boljše delovne pogoje, na drugi strani pa je Socialnodemokratska stranka potrebovala politične glasove.

**Tabela 1.2.:** Kratkoročni in dolgoročni cilji LO-ja in Socialnodemokratske stranke

	<i>Kratkoročni cilji</i>	<i>Dolgoročni cilji</i>
SAP	politični glasovi	parlamentarna nadvlada
LO	boljši delovni pogoji	ekonomska moč nad produkcijo

Res je, da se je LO od vsega začetka vsebinsko (ideološko in politično) ujemalo s Socialnodemokratsko stranko, vendar pa lahko rečemo da je deloval kot relativno avtonomen oziroma samostojen partner tej stranki. Neokorporativistične organizacije dela ostajajo primarno organizacije ekonomskih interesov velikih civilno-družbenih skupin. Namen celotnega neokorporativističnega modela industrijskih odnosov je integracija sindikatov in posledično večja stopnja regulativnosti družbenih konfliktov (Stanojević, 1996: 239).

Število članov je v prvih desetletjih obstoja LO izjemno hitro naraščalo, predvsem med nekvalificiranimi delavci, in se je v obdobju med 1900-1907 kar potrojilo. Leta 1907 je bilo sindikaliziranih ena tretjina moških delavcev v sekundarnem in terciarnem sektorju, v temeljnem sektorju industrije (kovinska industrija) pa je bila stopnja sindikaliziranosti v istem času kar 40 % (Korpi, 1978: 61). Na začetku prejšnjega stoletja je bilo okoli 7 % delovne sile (zaposlenih in brezposelnih) sindikaliziranih, ta številka je do leta 1920 narasla na 26 %, leta 1930 na 35 % in leta 1940 je bilo več kot polovica (54 %) aktivnega prebivalstva sindikaliziranih (za celotno stoletje glej sliko 2.1.) (D'Agostino, 1992: 23).

### 1.1.3. Povezovanje delodajalcev

Razvoj dogodkov na prelomu stoletja je predstavljal pritisk delodajalcem in oblasti. Sindikalno gibanje je bilo sprva formirano kot agresivna organizacija in je prisilila delodajalce k odzivu, dodatno pa je k njihovemu organiziranju prispevala še neenotnost desnih strank (Stanojević, 1996: 238). Leta 1902 je LO organizirala stavko za vsesplošno volilno pravico, ki se jo je udeležilo okoli

100.000 delavcev (Karlsson, 1983: 2). S stavko so se delodajalci začeli zavedati solidarnosti med delavci in njihovih zmožnosti organiziranja. Delodajalci so pogosto poskušali zaustaviti sindikate z uporabo izprtij in odpuščanjem. Še več, zakonodaja je ovirala njihovo rast, saj je zakon iz leta 1899 ščitil stavkokaze<sup>14</sup>, kot predmet preganjanja s strani tožilstva in je veljal vse do leta 1938 (Korpi, 1978: 62, Karlsson, 1983: 2). Končni odgovor delodajalcev na enotno in naraščajoče socialistično delavsko gibanje in organiziranje je bila leta 1902 ustanovljena Konfederacija švedskih delodajalcev (Svenska Arbetsgivareföreningen, v nadaljevanju SAF) in istega leta Združenje delodajalcev v strojni industriji (Verkstadsföreningen, VF), ki se je SAF-u pridružila šele leta 1917 (Kjellberg, 2000: 609). Do leta 1905 je SAF imel 236 včlanjenih družb, ki so zaposlovale 41.000 delavcev (Scott, 1988: 415).

## 1.2. NA POTI K INDUSTRIJSKI DEMOKRACIJI

Čeprav so bila kolektivna pogajanja na lokalni ravni dokaj pogost pojav pa lahko rečemo, da so bili odnosi med organizacijami ekonomskih interesov precej sovražni. Prva prelomna točka je bila leta 1905, ko sta LO in Združenje delodajalcev v strojni industriji (VF) dosegla prvi industrijski sporazum, potem ko je stavkalo 17.500 delavcev iz 101 tovarne kar pet in pol mesecev. Sporazum je določal postopke pogajanja v prihodnosti, delno pravico do organiziranja in minimalne plače (Rolfér in Wallin, 2002: 9).

Leto kasneje je izbruhnil konflikt zaradi pravice do organiziranja. Le-ta se je odrazil v pogajanjih med LO in SAF in je znan kot »Decembrski kompromis« (Decemberkompromissen). V okviru tega sporazuma je LO sprejel delodajalčeve proste roke pri določanju produkcije ter zaposlovanju in odpuščanju delavcev ne glede na to, ali so bili organizirani v sindikatih ali ne. V zameno pa je SAF priznal delno pravico delavcev do organiziranja in oblikovanja lokalnih sindikatov. To je bil eden od najbolj nasprotujočih si sporazumov, v katerem je sodeloval LO, saj se je odpovedal svoji revolucionarni ideologiji (Haste, 1989: 198).

Avgusta leta 1909 je bila tako imenovana »velika stavka« (storstrejk). Povod je bila grožnja s strani delodajalcev, da bodo začasno odpustili 163.000 delavcev, če ne bo prišlo do takojšnjih

---

<sup>14</sup> Stavkokaz je delavec (tudi najeti), ki dela kjub stavki.

sporazumov glede majhnih konfliktov. Na to grožnjo se je LO odzval s stavko, ki je zaobjela 300.000 delavcev, vendar se je končala s popolnim porazom delavcev in finančnim polomom delavske konfederacije sindikatov. Po mesecu dni stavke je krovna delavska organizacija izpraznila svoje vire in septembra pozvala svoje člane k vrnitvi k delu. Kljub temu je bilo pozno jeseni začasno odpuščenih 26.000 delavcev (Haste, 1989: 200). Ko je stavka izbruhnila je imel LO 162.000 članov, v naslednjem letu je članstvo padlo za 15 % in jih je leta 1910 štelo samo še 80.000 (Johansson, 1994: 11). Posledice stavke je čutila tudi Socialnodemokratska stranka, katerih članstvo se je skoraj razpolovilo, iz 113.000 na 61.000 članov (Haste, 1989: 200).

Po veliki krizi se je LO na kongresu leta 1912 osredotočil na rekrutacijo novih članov in integracijo majhnih sindikatov v večje enote. Svojo pozornost so usmerili k industrijskim sindikatom (leta 1908 je bilo izmed 38 pridruženih sindikatov 25 obrtniških sindikatov) (Korpi, 1978: 64) in prišli do spoznanja, da morajo svoje člane izobraževati. To je prineslo pozitivne rezultate, kajti leta 1917 je članstvo zraslo na 186.000 (glej tabelo 1.3.) in še desetletja naraščalo<sup>15</sup> (Rolfér in Wallin, 2002: 11).

**Tabela 1.3.:** Število včlanjenih sindikatov in število članov v LO

leto	št. sindikatov	št. članov
1899	16	37 523
1900	21	43 575
1910	27	85 176
1920	31	280 029
1930	37	553 456
1940	46	971 103

(Vir: Hadenius, A., (1976): »Facklig organisationsutveckling: En studie av Landsorganisationen i Sverige«, Stockholm, Raben & Sjögren, str. 200.)

Mednarodna gospodarska kriza ob koncu 20-ih let je močno prizadela Švedsko. Na začetku 30-ih let je bilo veliko oddelkov v industriji paraliziranih. Najbolj so bili prizadeti lesarji, saj je bilo kar 65 % sindikaliziranih lesarjev brezposelnih (Rolfér in Wallin, 2002: 12). Brezposelnost je bila visoka, v

<sup>15</sup> Izjema so tri obdobja: velika stavka iz leta 1909, in v času svetovnih depresij okoli leta 1922 in na začetku 30-ih let. 20 % do 30 % delavcev, posebno v javnem sektorju, je v prvih desetletjih pripadalo sindikatom izven LO, katerih večina se je v 30-ih letih pridružila LO, in do leta 1940 je bilo samo 2 % sindikaliziranih delavcev izven LO (Korpi, 1978: 63).



obdobju od 1928-1930 je bila 10-odstotna in je dosegla vrh v letih 1931-1933, ko je bila 20,8-odstotna (Johansson, 1994: 23).

Po mnenju strokovnjakov je bil pomemben vzrok brezposelnosti sindikalna kolektivna politika plač, ki je povzročila nedobičkonosnost nekaterih vej industrije in njihova racionalizacija oziroma nadomeščanje človeške delovne sile s stroji. Delavski sindikati in kolektivna plačna pogajanja so preprečila prilagoditev povpraševanja ponudbenim cenam delovne sile (dobavna cena delovne sile je bila previsoka). Rezultat je bila brezposelnost. Temu problemu se je pridružila še vladna politika zaposlovanja, ki je temeljila na programu javnih del. Plače za ta dela so bile znatno nižje kot plače, določene s kolektivnimi pogajanjimi na odprtem trgu delovne sile. Toda delodajalci teh pravil niso spoštovali in so raje zaposlovali poceni delovno silo kot drago delovno silo iz odprtega trga delovne sile. Cenejši »outsiderji« so zamenjali dražje »insiderje« (Johansson, 1994).

### 1.2.1. Organiziranje »belih ovratnikov«

Med letoma 1920 in 1930 je brezposelnost prizadela tudi pisarniške delavce, bančne in javne uslužbence, torej »bele ovratnike«, ki so se v primerjavi z »modrimi ovratniki« organizirali kasneje. Vzrok za njihovo povezovanje so bila že omenjena brezposelnost kot tudi slabšanje socialne varnosti in najpomembnejše, doseči pravico do kolektivnih pogajanj (Karlsson, 1983: 4, Rolfer in Wallin, 2002: 12). Po mnenju Kjellberga (2000: 608) je na ločeno organiziranje sindikatov »belih ovratnikov« vplivala tudi tesna povezanost LO-ja in Socialnodemokratske stranke.

Leta 1931 je bila ustanovljena centralna organizacija sindikatov »belih ovratnikov« v zasebnem sektorju - Osrednja organizacija zaposlenih (De anställdas centralorganisation, Daco), ki je vključevala 20.000 delavcev iz skupin, ki jih LO ni dosegel. Leta 1937 ji je sledila organizacija »belih ovratnikov« v javnem sektorju – Osrednja organizacija uslužbencev (Tjänstemännens centralorganisation, v nadaljevanju TCO). Ta organizacija se je leta 1944 skupaj z Daco združila v novi TCO, ki je takrat skupaj štela 200.000 članov, kar je v tistem času predstavljalo od 30- do 40-odstotno stopnjo sindikaliziranosti »belih ovratnikov«. Paragraf 1 ustanovne listine TCO določa njen namen in naloge: »TCO mora skrbeti in varovati skupne socialne in ekonomske interese uslužbencev »belih ovratnikov«. Tako kot LO ima tudi TCO podporne sklade, ki financirajo

včlanjene sindikate v primeru konfliktov, vendar pa morajo le-ti najprej obvestiti vodstvo omenjenih delavskih organizacij o namenih industrijske akcije in pogajanjih, če želijo to podporo dobiti (Karlsson, 1983). Leta 1936 so »beli ovratniki« v zasebnem sektorju po parlamentarni resoluciji dobili enake pravice (pravica do organiziranja in kolektivnih pogajanj) kot »modri ovratniki« (Rolfner in Wallin, 2002: 14).

### 1.2.2. Zgodovinski kompromis med delom in kapitalom

Vse do leta 1930 je bilo državno poseganje v sistem industrijskih odnosov dokaj pogosti pojav. Na prehodu iz 19. v 20. stoletje so poskušali z zakonodajo obvladati naraščanje delavskega gibanja, leta 1928 pa je »nesocialistična« vlada uzakonila kolektivna pogajanja, kar je pomenilo, da je sporazum med interesnimi skupinami dela in kapitala zakonsko obvezujoč kot tudi industrijski mir med pogajanj. V skladu s tem zakonom so bile industrijske akcije dovoljene z omejitvijo v času veljavnosti sklenjenih pogodb (Korpi, 1978: 97).

Prav tako so se v poznih 20-ih letih na povabilo tedanje konzervativne vlade sestali vsi trije partnerji: LO, SAF in vlada ter uzakonili akt o posredovanju pri industrijskih konfliktih. Rezultat je bilo leta 1929 ustanovljeno Delovno sodišče za reševanje konfliktov glede kršitev in napačnih interpretacij sporazumov in pogodb, doseženih z kolektivnimi pogajanj. Glede na ta akt je bila država odgovorna za usposobitev nevtrálnih posrednikov (pogajalcev), ki bi bili na voljo strankam v sporu. Posredovanje je postala praksa v situacijah, ko sporazumi niso bili dosegljivi preko normalnih pogajalskih procesov. Vloga države je bila omogočiti temeljne pogoje za sodelovanje med interesnimi skupinami dela in kapitala z namenom vzpostavljanja industrijskega miru (Johansson, 1994: 19, Nilsson, 1992: 1).

Stopnja industrijskih konfliktov je bila še vedno visoka, kljub vzpostavitvi teh dveh institucij (Nilsson, 1992: 2), ki pa se je zmanjšala leta 1932, ko je na oblast prišla Socialnodemokratska stranka. Nova situacija je vključevala spremembe v konfliktni strategiji delavskega gibanja in je premaknila težo distribucijskih konfliktov od industrijske k politični areni. Če delodajalci niso hoteli ali želeli skleniti sporazuma z LO ali pa so bila pogajanja na mrtvi točki, je imel LO možnost sprožanja vprašanj v parlamentu preko stranke. Ni bilo več potrebno napadati politične odločitve s stavkami. Sindikati so

imeli dostop do relativno učinkovite politične alternative, preko katere so lahko uresničevali svoje cilje (Korpi, 1978).

Nova politična situacija je Socialnodemokratski stranki na oblasti prinesla nove izzive in strategije. Skupina vodilnih švedsko izvozno usmerjenih industrij se je združila pod imenom »The Big Five« klub, (Korpi, 1978: 86) ki je deloval od leta 1933 do 1953. Le-ta je bil politično aktiven in je sodeloval z »nesocialističnim« taborom (tesne stike je imel še posebno z Liberalno stranko). Klub je obtoževal konfederacijo delodajalcev politične nemočnosti, ki je po njihovem mnenju dovoljevala Socialnodemokratski stranki ustvarjati socialistično družbo. Voditelji SAF-a pa so menili, da morajo organizacije trga delovne sile ostati politično nevtralne in služiti kot kompenzacijska protiutež političnim strankam in vladi ter postati svobodne pri določanju pravil in institucij na trgu delovne sile brez vmešavanja vlade.

Vlada je leta 1934 sprejela zakon o zavarovanju v primeru brezposelnosti. Poleg tega je poskušala najti načine regulacije stavk in vzpostaviti pravila, ki bi varovala tretjo osebo, to je družbe in posameznike, ki niso bili del konfliktov in ne smejo biti oškodovani (Nilsson, 1992: 2). Vendar pa državna regulacija na področju trga delovne sile ni bila zaželeno ne s strani sindikatov kot tudi ne s strani delodajalcev. Tako LO kot SAF sta menila, da bi se sistem industrijskih odnosov bolje reguliral s kolektivnimi pogajanjimi. Na ta način bi sindikati ostajali relativno avtonomno telo in s tem bi obdržali funkcijsko vlogo v očeh svojih članov, prav tako pa se delodajalcem ne bi bilo potrebno soočati z močnejšim, politično bolj podpornim delavskim gibanjem (Kjellberg, 1998: 80). Po dveh letih dogovarjanj med LO in SAF je 20. decembra 1938 prišlo do podpisa glavnega, mirovnega sporazuma - tako imenovanega Saltsjöbadenskega sporazuma, ki je reguliral pet področij (Haste, 1989: 92):

1. Prvo področje je določalo pogajalske procese, ki jim morata LO in SAF slediti v primeru konfliktov. Predstavlja bistven del promocije miroljubnih industrijskih odnosov.
2. Kakršnikoli konflikti ali spori naj bi se najprej reševali s pogajanjimi, preden se strani zatečeta ali k stavki ali k izprtiji.
3. Nadalje je sporazum urejal postopke v zvezi z odpuščanjem in zamenjavami delavcev, kar je pomenilo prvi korak k varnosti zaposlitve.

4. Sporazum je reguliral odnos obeh partnerjev do pravic »tretjega«.
5. Obe strani sta nase prevzeli odgovornost izogibanja situacijam, ki bi škodovali javnemu interesu.

Saltsjöbadenski sporazum, ali kot ga nekateri imenujejo, »zgodovinski sporazum« (Korpi, 1978), je vzpostavil jedro sistemu, po katerem so organizacije trga delovne sile medsebojne nesporazume reševale brez vmešavanja vlade. Ta institucionalni okvir je zarisal pogajalske procedure med delom in kapitalom, ki naj bi zagotovila konsenzualno doseganje pogodb o plačah za celotno gospodarstvo, obenem pa tudi omejila industrijske akcije v času veljavnosti sklenjenih pogodb (Stanojević, 1996: 242). Tako sta LO in SAF postala odgovorna za industrijski mir, racionalizacijo in razvoj produkcije, država pa je nase prevzela odgovornost za politiko zaposlovanja oziroma polne zaposlenosti. Vsi akterji (LO, SAF in država) so se obvezali sodelovati v prokapitalističnem razvoju švedske industrijske družbe: država se je lahko veselila sorazmerno mirne družbe z visokimi davčnimi prihodki, kapital je lahko pričakoval industrijsko racionalizacijo in dobičkonosne trende<sup>16</sup> ter delo, ki je lahko pričakovalo dvig realnih plač in visoko zaposlenost (Johansson, 1994: 36, 38).

Po Walter Korpiju (1978) je boj v sovražni atmosferi v zgodnjih desetletjih 20. stoletja dobil delavski razred. Pozna, a vendarle hitra industrializacija je prispevala k močni socialistični nadvladi delavskega razreda in ugodno vplivala na pospešeno organiziranje industrijskih sindikatov. Zаметke švedskega modela industrijskih odnosov vidi v »zgodovinskem sporazumu« in prihodu Socialnodemokratske stranke na oblast. Socialna demokracija je delovnemu razredu zagotavljala reprezentacijo njihovih interesov v parlamentu in arena trga delovne sile, za dosego političnih in družbenih sprememb, ni več potrebovala političnih bojev. Sindikati so se tako usmerili na razredno sodelovanje in socialno partnerstvo.

To je bilo izhodišče miroljubnih industrijskih odnosov, ki so se odražali v ravnotežju moči med organizacijami ekonomskih interesov. Tukaj in na tem mestu, je bil postavljen temeljni kamen tistemu, kar je v kasnejših letih postalo znano kot švedski model industrijskih odnosov. To so bili

---

<sup>16</sup> Na podlagi dogovora jim je bilo zagotovljeno, da politika gospodarske rasti, ki jo je tedaj napovedala socialna demokracija, kapitalistične narave proizvodnje na Švedskem ne bo ogrožala (Korpi v Stanojević, 1996: 239).

torej začetki stabilne družbe, ki je pokazala, da lahko organizirani delavski razred doseže kompromis z organizacijami kapitala in skupaj ustvarita boljšo družbo.

## **2. ZLATA LETA ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV**

### **2.1. ŠVEDSKA PO DRUGI SVETOVNI VOJNI**

Po drugi svetovni vojni (Švedska je imela med vojno nevtralen status) je nastopila tako imenovana doba »saltsjöbadenskega duha«. Vrstile so se reforme v vseh delih družbe: prišlo je do širjenja in internacionalizacije gospodarstva, demokratiziralo se je izobraževanje, revidirale so se ustavne listine lokalnih in državnih vlad,... Saltsjöbadenskemu sporazumu je v 40-ih letih sledilo še nekaj osnovnih sporazumov, ki so zadevali zdravje in varnost (1942), poklicno izobraževanje (1944) in leta 1946 delavski svet tako za delodajalce kot predstavnike sindikatov (Swedish Institute, 1996 v <http://www.bolag.org>). Ta leta so bila pojmovana kot »zlata leta«, ki so se odlikovala s skoraj 100-odstotno zaposlenostjo v industriji (najnižja brezposelnost je bila 1,2 % leta 1965) (Björklund, 1991: 73), izrazito rastjo javnega sektorja in postopnim razvojem države blaginje.

V povojnem obdobju je prišlo do izrazitega porasta urbanizacije. Leta 1970 je samo 20 % prebivalstva živelo izven mestnih naselij. Poleg tega je Švedska iz države z veliko stopnjo emigracij postala država imigrantov, predvsem iz Finske, pa tudi iz južnega dela Evrope, ki so skupaj ob koncu 70-ih let predstavljali 10 % delovne sile med manualnimi delavci (Korpi, 1978: 58).

Švedska industrija je naravnost zacvetela. To je bil delni rezultat zgodnjega spoznanja socialnodemokratskih vlad in socialnih partnerjev, ki so uvideli da lahko njihova država dosega in ohranja visoko stopnjo gospodarske rasti, le ob prodaji večjega deleža svoje proizvodnje na tuje trge (Stanojević, 1996: 241). Do 70-ih let so na Švedskem izvozili 40 % celotne produkcije v obliki pisarniških strojev in opreme, parnih turbin, avtomobilov, medicinske in telekomunikacijske opreme, tekstila, plastike,...(Scott, 1988: 516). Če pogledamo drugače glede na vrednost švedske krone iz leta 1959, se je vrednost izvoza, v obdobju med 1947 in 1967 letom, povečala za 7,5 % na leto oziroma celotnih 161 % za obdobje 21 let. Podjetji kot sta Ericsson in Volvo sta se interno povečevali ter s tem postajali še močnejši v tekmovanju in sodelovanju v svetovnem poslovanju. Časopis Fortune je leta 1972 naštel 300 največjih svetovnih koncernov izven ZDA, izmed katerih

je bilo kar 15 švedskih. To razmerje se je nadaljevalo. Leta 1975 je isti časopis naštel izmed 500 svetovnih koncernov kar 25 švedskih<sup>17</sup> (Scott, 1988: 519). Ob taki naravnosti švedskega gospodarstva, še posebno v izvoznem sektorju, je bila dosežena visoka koncentracija in internacionalizacija proizvodnje (Stanojević, 1996: 241).

Proces industrializacije je spremenil značaj delovno aktivne populacije glede na tip zaposlitve. Tehnološki napredek, mehanizacija in racionalizacija industrije so zmanjšali odstotek kmečkega prebivalstva med celotno delovno silo. Razlikovanje razredne strukture se je odražalo v ekspanziji terciarnega sektorja, pritoku ženske delovne sile in posledično rasti števila »belih ovratnikov«. Število zaposlenih v primarnem sektorju se je razpolovilo, istočasno pa se je število zaposlenih v storitvenem sektorju, še posebno v javnem sektorju, podvojilo (glej tabelo 2.1.). Če ta preobrat samo za obdobje med letoma 1960 in 1975 postavimo v številke in vzamemo na znanje da je v istem obdobju število delovne sile poraslo za 420.000 delavcev, je število zaposlenih v zasebnem sektorju nazadovalo z 88 na 75 %, medtem ko je število uslužbencev v javnem sektorju naraslo z 12 na 25 % izmed vseh zaposlenih delavcev (Scott, 1988: 518).

**Tabela 2.1.:** Odstotek delovno aktivnega prebivalstva v različnih gospodarskih sektorjih med leti 1950 in 1970

	1950	1960	1970
kmetijstvo	21,5	13,5	8,1
industrija	41,2	44,0	40,2
promet in trgovina	23,9	22,3	26,5
storitve	13,4	20,2	25,1

(Vir: Hadenius, S., Molin, B., Wieslander, H., (1967): »Sverige efter 1900«, Stockholm, Bonnier, str. 384.)

Poleg nam že znanih dveh konfederacij sindikatov LO, ki vključujejo »modre ovratnike« in, TCO, ki združujejo »bele ovratnike«, je bila leta 1947 ustanovljena še tretja centrala sindikatov Švedska

<sup>17</sup> Vodilna je bila Japonska s 122 koncerni, sledile so ji Velika Britanija, Nemčija, Francija, Kanada in nato Švedska, pred Švico, Nizozemsko, Belgijo,... Med Švedskimi giganti je vredno omeniti: Volvo, SAAB-Scania, ASEA (sedanja ABB), Electrolux, Ericsson, SKF, Svenska tändsticks, Stora, Astra,...(Scott, 1988: 520).

konfederacija profesionalnih združenj (Sveriges Akademikers Centralorganisation, v nadaljevanju SACO), ki je na začetku bazirala izključno na članih z akademsko izobrazbo (Korpi, 1978: 65) in na podlagi kasnejših rekrutacijskih programov dovoljevala priključitev sorodstvenim skupinam (Swedish Institute, 1996 v <http://www.bolag.org>). SACO je na začetku štel 16.000 članov in 18 včlanjenih sindikatov. Leta 1974 se je SACO združil s SR (Statsjänstemännens Riksförbund), ki je povezoval manjše upravne organizacije kot tudi večje sindikate učiteljev in vojaške akademike. Organizacija, ki je sedaj združila visoke vladne uslužbence, se je do leta 1989 imenovala SACO/SR, istega leta pa je nazaj prevzela ime SACO in danes šteje več kot pol milijona članov (Kjellberg, 2000: 611, 612, glej tudi <http://www.saco.se>). Leta 1966 je »belim ovratnikom« v javnem sektorju priznana pravica do stavk (Korpi, 1978: 65) in kolektivnih pogajanj (Tobisson, 1979: 145).

Vse tri osrednje sindikalne organizacije (glej tabelo 2.2.) so zastopane tako v zasebnem kot v javnem sektorju, vendar pa so sindikati pripadniki SACO za razliko od LO in TCO sindikatov, ki so organizirani »vertikalno« ali glede na industrijo, organizirani »horizontalno«, to je vzdolž poklicnih linij (Kjellberg, 2000: 605, 612, Korpi, 1978: 65). V razdobju med letoma 1920 in 1970 se je število članov LO-ja povečalo za 6-krat (Korpi, 1978: 63), v dveh desetletjih v povojni Švedski pa je LO predstavljal nič manj kot 90 % delavcev »modrih ovratnikov« (Stanojević, 1996: 240).

**Tabela 2.2:** Sindikalne konfederacije na švedskem trgu delovne sile: število sindikatov znotraj glavnih konfederacij, število članov (v tisočih) in odstotek žensk.

	LO			TCO			SACO		
	sindikati	člani	ženske	sindikati	člani	ženske	sindikati	člani	ženske
1950	44	1278	19	43	272	36	..	37	..
1955	44	1384	21	42	338	..	72	55	..
1960	44	1486	23	37	394	39	76	73	..
1965	38	1565	25	31	510	40	64	105	..
1970	29	1680	29	23	719	40	64	134	..
1975	25	1918	34	24	951	45	27	165	31
1980	25	2127	40	21	1043	57	26	225	34
1985	24	2263	43	21	1203	57	25	280	38
1990	23	2230	45	20	1276	59	25	330	41
1999	19	2093	..	18	1233	..	26	462	..

Opomba: SACO je bil SACO/SR do leta 1988.

(Vir: Nilsson, C., (1992): »The Swedish Model: Labour Market Institutions and Contracts«, Uppsala, FIEF, str. 13, LO: »The Swedish Labour Market - Facts and figures«, <http://www.lo.se/english/pdf/LOThe%20SwedisLabourmarket.pdf>, str. 6)

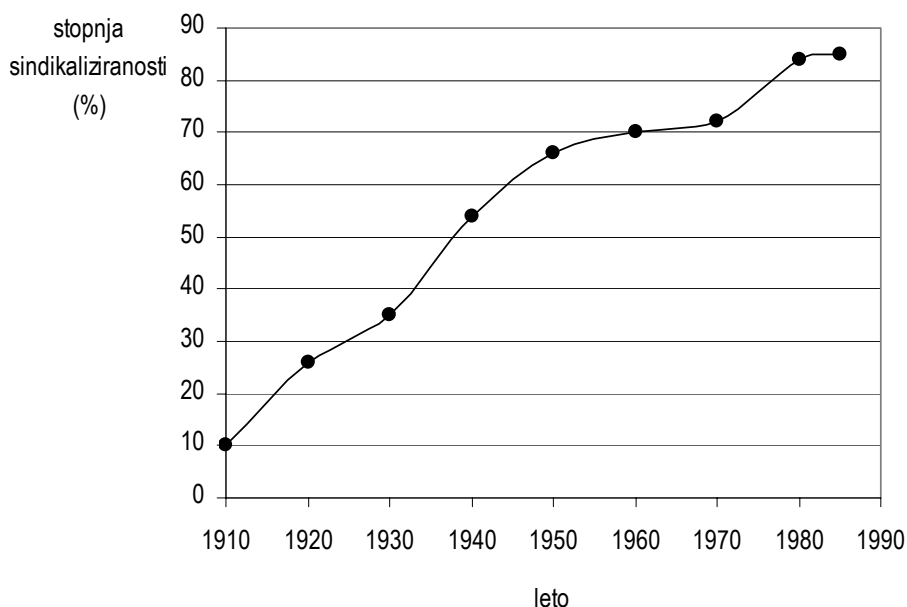
Zahvaljujoč dobri organiziranosti švedskih sindikatov in ob za njih ugodnem političnem okolju so lahko le-ti desetletja učinkovito ščitili in promovirali interese svojih članov. Zanimiv podatek je, da se je v obdobju med 1920 in 1970 število sindikaliziranih delavcev (glej sliko 2.1.) več kot početverilo (Korpi, 1978: 63). Visoko stopnjo sindikaliziranosti med vsemi kategorijami švedskih delavcev si lahko razlagamo na več načinov (Kjellberg, 2000: 617). Prvi vzrok lahko najdemo v zgodovinskem kompromisu iz leta 1938, ki je vzpostavil centralizacijo industrijskih odnosov in se s tem izognil pogajalskim konfliktom na ravni »podjetje-podjetje«<sup>18</sup>. Nadalje so se centralizirana kolektivna pogajanja odrazila v samoregulacijskem sistemu industrijskih odnosov in ne v državni zakonodaji, kar je dalo sindikatom regulacijsko vlogo in s tem naredilo članstvo bolj privlačno. Tretji faktor pokaže na obstoj različnih nacionalnih sindikatov za »modre ovratnike«, »bele ovratnike« in »bele ovratnike« z univerzitetno izobrazbo, ki so mobilizirali posamezne skupine in hkrati zmanjšali mejne konflikte med sindikati. Eden pomembnih razlogov je tudi dolgo socialnodemokratsko vladanje, ki visoko centralizirane in koncentrirane organizacije dela in kapitala vključuje v procese

<sup>18</sup> Glede na Pontussona (1997: 56, 63) lahko vzroke, za višjo stopnjo sindikaliziranosti na Švedskem (84 % leta 1985) v primerjavi s stopnjo sindikaliziranosti v Nemčiji (37 % istega leta), najdemo v njuni različni gospodarski naravnosti, ki v Nemčiji sloni na večjih regionalnih diferenciacijah in večjemu sektorju manjših podjetij kot na Švedskem. Poleg tega je v Nemčiji zaznana odsotnost politične hegemonije socialne demokracije, ki je značilna za Švedsko.



vladnega odločanja in s tem zagotavlja visoko stopnjo regulativnosti in stabilnosti gospodarskega sistema. (Stanojević, 1996: 292).

**Slika 2.1.:** Stopnja sindikaliziranosti na Švedskem

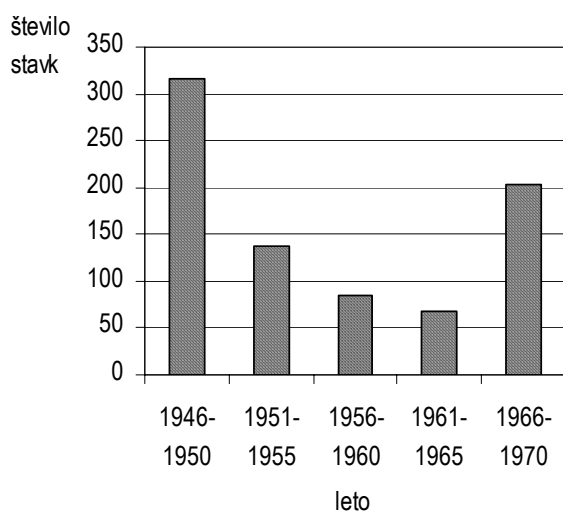


(Vir: D'Agostino, H., (1992): »Why Do Workers Join Unions?: a Comparison of Sweden and OECD Countries«, Stockholm, Swedish Institute for Social Research, str. 23.)

Po letu 1945 je na Švedskem predvsem viden porast sindikaliziranosti med »belimi ovratniki«. Visoka stopnja sindikaliziranosti med »belimi ovratniki« je povezana s širitvijo in rastjo švedske države blaginje (Kjellberg, 2000: 612). Močan in rastoči javni sektor je rezultat zasledovanja enakosti (zagotavljanja brezplačnega izobraževanja, zdravstvene oskrbe,...), kot tudi eden od načinov poviševanja zaposlenosti, še zlasti med ženskami. Vse do 60-ih let je švedski javni sektor predstavljal povprečni javni sektor v državah OECD (Organizacija za ekonomsko sodelovanje in razvoj), do zgodnjih 70-ih let pa je le-ta prekoračil to mejo (Eklund, 2001: 57, 58). Groba ocena pokaže, da je bilo leta 1940 ena četrtnina »belih ovratnikov« sindikalizirana. Ta proporcija je do leta 1950 narasla na eno polovico in ostala precej stabilna v naslednjem desetletju. Med letoma 1965 in 1975 se je absolutno število sindikaliziranih »belih ovratnikov« podvojilo in doseglo delež okoli dve tretjini (Korpi, 1978).

S Saltjöbadenskim sporazumom se je medsebojno partnerstvo dveh velikih političnih in socialnih blokov dela in kapitala odrazilo v konsenzih o nacionalnih programih gospodarskega in socialnega razvoja Švedske kot tudi v poznejšem konstruiranju centraliziranih kolektivnih pogajanj (Stanojević, 1996: 238, 239). Odraz tega je bil samoregulativni sistem industrijskih odnosov<sup>19</sup> in izrazito znižanje stopnje stavk (glej sliko 2.2.). V povojnem obdobju je bila Švedska med zahodno industrializiranimi državami država z najmanjšo stopnjo industrijskih konfliktov (Korpi, 1978: 96). Statistično gledano se je število izgubljenih delovnih dni na leto, v primerjavi s predvojnimi obdobjem, znatno zmanjšalo iz kar enega ali več milijonov na 100.000 dni v 50-ih in 60-ih letih (Edin in ostali, 1992: 3). Poleg ilegalnih stavk, ki so se odvijale leta 1947, sta povojno obdobje zaznamovali dve večji stavki. Leta 1945 se je v zgodovini švedskega sindikalnega gibanja odvijala druga največja stavka, tokrat v strojni industriji (prva kot že omenjeno leta 1909 – »velika stavka«) glede na trajanje in število udeleženi. In tretja leta 1966 v sektorju »belih ovratnikov«, ko so stavkali člani sindikata SACO (Korpi, 1978).

**Slika 2.2.:** Število stavk na Švedskem med leti 1945 in 1970



(Vir: (1960) Historisk statistisk för Sverige - statistiska översiktstabeller, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 132.; (1970) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 236.)

<sup>19</sup> Kljub samoregulaciji, pa je po Kjellbergu (1998: 80) država neformalno posegala v regulacijo industrijskih odnosov, tako da je spodbujala temeljne sporazume.

Povojni program Socialnodemokratske stranke je ostajal socialističen s poudarkom na polni zaposlenosti, gospodarski učinkovitosti, družbenih reformah in novi shemi davkov (Korpi, 1978: 87). V obdobju od leta 1932 do 1976, ko je vladala Socialnodemokratska stranka (z nekaj mesečno prekinitvijo leta 1936) je samo dvakrat, leta 1940 in 1968, dosegla večino v spodnjem domu (Scott, 1988: 487). Glavni problem vladajoče stranke je bilo vprašanje združitve polne zaposlenosti in stabilnosti cen. Z namenom brzdanja visoke stopnje inflacije je vlada prepričala LO, da je leta 1949 in 1950 zamrznila plače, kar je povečalo delež dobička glede na celotno proizvodnjo, medtem ko je postavila sindikate v pasivno vlogo. Prednost polne zaposlenosti nad gospodarsko stabilnostjo je bila politika Socialnodemokratske stranke in LO-ja, ki se je ob mednarodni primerjavi odrazila v relativno nizki brezposelnosti. Na prednostnem seznamu socialne demokracije je bilo zagotavljanje služb preko aktivne državne intervence in ne kot v nekaterih drugih razvitih državah z indirektnimi postopki, kot so davčne olajšave. Rešitev dilemi »uskklajenost polne zaposlenosti in nizke inflacije« sta v kasnejših letih razvila LO-jeva ekonomista in to je postalo znano kot švedski model industrijskih odnosov (Korpi, 1978).

## 2.2. ŠVEDSKI MODEL

Preden se lotim opredelitve in razlage švedskega modela industrijskih odnosov, je potrebno poudariti, da ne obstaja univerzalna ali standardna definicija, ki bi pokrivala celoten vidik modela. Obstaja veliko različic in interpretacij »švedskega modela«, kot so na primer naslednje.

V eni od razlag je švedski model prikazan kot rezultat uspešne združitve dveh sistemov: kapitalizma in socializma; zasebnega lastništva in države blaginje; principov tržnega gospodarstva in elementov planiranja. Gre za mešanico švedske ideologije blaginje in racionalnega postopnega »inženiringa« (Meidner, 1994: 338).

Bolj konkretna interpretacija modela se osredotoči na kompromis med delom in kapitalom iz leta 1938, ki je konstruiral razvoj močnih sindikatov in delodajalskih organizacij. Saltsjöbadenski sporazum simbolizira kooperativni duh med socialnimi partnerji in centraliziranimi kolektivnimi pogajanjmi (Meidner, 1994: 338). V tem primeru je švedski model viden kot »sporazumni model«.

Nekateri vidijo švedski model, kot rezultat socialnodemokratske hegemonije, drugi kot nenameren, pa vendarle ravnotežni izid nasprotja med »socialističnim« in »nesocialističnim« blokom (Lane, 1991: 1). Po mnenju nekaterih strokovnjakov (Andersen in drugi, 1997: 13) gre za »mešano tržno gospodarstvo, v katerem je odnos med zasebnim in javnim sektorjem v ekonomski sferi ter med organizacijami in posamezniki porazdeljen tako, da zagotavlja pravično in družbeno sprejemljivo distribucijo prihodkov ne da bi pri tem oviral gospodarsko učinkovitost in rast na dolgi rok«.

Po Walterju Korpju (Erixon, 1997: 8) je Švedska pojmovana kot država s socio-ekonomsko stabilnostjo med delom in vodilnim industrijskim sektorjem. V skladu s tem pogledom so prioritete in instrumenti močne socialne demokracije in sindikalnega gibanja skladne z rastjo transnacionalnih družb. Švedski model je potemtakem koherenten sistem, v katerem je rast in dobičkonosnost vodilnega industrijskega sektorja nujen pogoj za doseganje ciljev delavskega razreda in ekonomske politike.

Zgodovinsko gledano je švedski model, kot ga je opredelil Lane (1991: 5), »sredstvo«, ki nadzoruje interakcije med večjimi družbenimi skupinami v industrijskem okolju in je nadomestil razredni konflikt z razrednim sodelovanjem tako znotraj kot zunaj parlamenta.

V izključno ekonomskem smislu je švedski model sinonim za polno zaposlenost, gospodarsko rast in nizko inflacijo, ki sta ga v 50-ih letih razvila ekonomista Gösta Rehn in Rudolf Meidner (Meidner, 1994: 338). Ta model regulacije gospodarstva, znan kot Rehn-Meidnerjev model, sta sprejela LO in Socialnodemokratska stranka ter je bil kasneje tudi operacionaliziran.

### 2.2.1. Rehn-Maidnerjev model

Ekonomista Gösta Rehn in Rudolf Meidner sta ob koncu 40-ih let objavila kritiko na keynesiansko politiko<sup>20</sup>. Rehn in Meidner sta želela dopolniti keynesianizem s politiko, ki bi stopnjo inflacije trajno

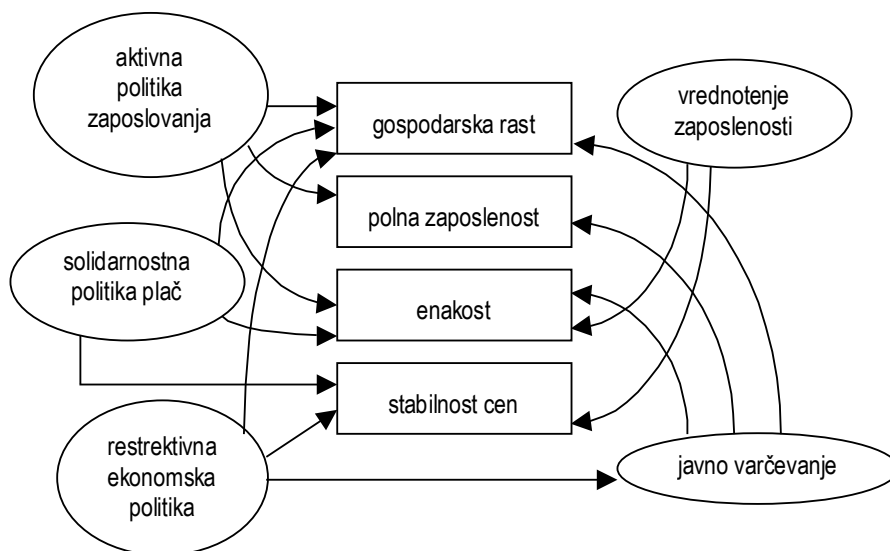
---

<sup>20</sup> V načelu te politike je izvajanje ekspanzivne fiskalne in monetarne politike z namenom doseganja nizke stopnje brezposelnosti, obenem pa povzroča visoko inflacijo, kar se je zgodilo na Švedskem. Po mnenju Rehna in Meidnerja keynesianska politika polnega zaposlovanja ustvarja razlike in konflikte med tistimi, ki so imeli dobiček zaradi tržne moči in tistimi, ki niso. Rezultat je inflacijska "wage-wage" spirala, kjer "wage drifters" (to so povišanja plač izven kolektivnih pogajanj) skušajo obvarovati svojo višjo začetno plačo. Ekspanzivna ekonomska politika tako povzroča napetosti med skupinami z različnimi plačami, ki ne samo ogroža kohezijo v samem delavskem gibanju ampak vodi

držala pod nadzorom. Bila sta mišljenja, da je restriktivna ekonomska politika edini ukrep v boju proti inflaciji in izboljšanju ravnotežja plač. Inflacija ne more biti obrzdana s kontrolo cen in investicij kot je to mišljeno v keynesianski politiki polnega zaposlovanja. Regulativa je zelo težko vsestranska in z vidika produktivnosti so zaradi regulative največkrat prizadeta "napačna" podjetja in sektorji. Prišla sta do zaključka, da je dohodkovna politika v času konjunktore brez učinka, v recesiji pa nepotrebna. Dodatno pa je dohodkovna politika tudi grožnja redistribucijski politiki centralnih sindikalnih organizacij (Erixon, 2000: 11, 12). V izhodišču tega Rehn-Meidnerjevega modela regulacije gospodarstva je bilo načelo o pomanjkljivosti čiste tržne regulacije. Avtorja sta menila, da je znotraj tržnega sistema posamično podjetje lahko učinkovito, da pa bi bil učinkovit sam tržni sistem, ga je le-tega potrebno korigirati (Stanojević, 1996: 244).

Pa pogledjmo, kako sta tvorca modela sistematično identificirala vidike modela (glej sliko 2.3.), kot so njegova ideološka osnova, pogoji, omejitve in instrumenti, ki bi pripeljali do uresničitve zastavljenih ciljev.

**Slika 2.3.:** Cilji in instrumenti v Rehn-Meidnerjevem modelu



(Vir: Erixon, L., (1995): »A Swedish Economic Policy: a Revindication of the Rehn-Meidner Model«, Stockholm, Institutet för arbetslivsforskning, str. 25)

tudi k višji inflaciji. Inflacija je grožnja distribucijski politiki in keynesianizem ima nenapovedljiv in nenamern učinek na razdelitev dohodka in bogastva. Se več, po Rehn in Meidnerju predstavlja sam keynesianizem grožnjo polnemu zaposlovanju. (Erixon, 2000: 11).

Analize Göste Rehn in Rudolfa Meidnerja zagovarjajo usklajenost ciljev polne zaposlenosti in gospodarske stabilnosti, če vlada sledi restriktivni fiskalni in monetarni politiki, ohranja dobičke in povpraševanja po delovni sili dovolj nizko, tako da s tem omeji rast plač in se istočasno izogne brezposelnosti z aktivno politiko zaposlovanja (Meidner, 1994: 338). Cilji modela so bili definirani v terminih pospešene gospodarske rasti, ki jo je mogoče dosegati s spodbujanjem razvoja izvoznega sektorja, kajti le razvitost slednjega bi zagotavljala konkurenčnost švedskega gospodarstva na mednarodnih trgih. Obenem pa mora biti cilj rasti podprt in komplementaren politikam, ki bi zagotavljale socialno pravičnost (Stanojević, 1996: 224).

Pogoji modela so bolj splošnega značaja in so na Švedskem več kot očitno prisotni. Politična demokracija, svoboda združevanja in prosta trgovina so pomembni pogojni dejavniki za izvozno usmerjeno državo, kot je Švedska, hkrati pa nacionalizacija industrije ni bila na seznamu švedske delavske vlade. Švedska temelji na tržnem gospodarstvu, v 90-letih je bilo na primer le 10 % produktivnega kapitala v lasti državne ali lokalne vlade (Meidner, 1994: 339)

Vendar pri modelu, ki ima za cilj polno zaposlenost in enakost, obstajajo pomembne omejevalne okoliščine. Namreč polna zaposlenost ne sme stopiti v navzkrižje s stabilnostjo cen, po drugi strani pa polna zaposlenost brez inflacije predstavlja težko nalogo vladi. Nadalje enakost ne sme stopiti v konflikt z učinkovitostjo. Narediti polno zaposlenost kompatibilno stabilnim cenam in enakost učinkovitosti, je bil eden izmed odločilnih izzivov švedskemu modelu (Meidner, 1994: 339).

Instrumenti, s katerimi bi prišlo do uresničitve teh ciljev so deloma na strani države, ki je odgovorna za polno zaposlenost<sup>21</sup> in delno tudi za enakost, s tem da ponuja brezplačno izobraževanje, zdravstveno oskrbo,... Rezultat tega je močan javni sektor. Precejšnjo vlogo pri enakosti igrajo tudi sindikati s solidarnostno politiko plač, katere vodilo je enaka plača za enako delo, ne glede na dobičkonosnost podjetja (Meidner, 1994: 339).

Švedski model naj bi torej rešil osrednje probleme moderne industrijske družbe ter v skladu s tem razvijal polno zaposlenost, gospodarsko rast, socialno varnost, enakost, stabilnost cen in

---

<sup>21</sup> Švedska vlada je mnogo let sledila, tistemu kar bi lahko imenovali "modificirana keynesianska politika", t.j. politika, ki "drži" povpraševanje rahlo pod ravnotežno ravniyo in kompenzira pomanjkanje povpraševanja v nekaterih vejah, regijah ali v kategorijah zaposlenih s aktivno politiko zaposlovanja (Meidner, 1994: 239).

vzpostavljanje industrijskega miru. V nadaljevanju bomo lahko videli, do kakšne mere so se zgoraj naštetih cilji uresničili.

### **2.3. ORGANIZACIJSKA PREDPOSTAVKA ŠVEDSKEGA MODELA**

Posebna značilnost švedskega sindikalnega gibanja (velja tudi za druge skandinavske države) in industrijskih odnosov je bila kombinacija decentralizacije in centralizacije.

#### **2.3.1. Delavski klubi**

Tu bi najprej omenila decentralizacijski element, ki ga lahko zasledimo že na začetku 20. stoletja in sicer v obliki delavskih klubov, to je sindikalnih organizacij na delovnih mestih. Delavski klubi, ki služijo kot predstavniki delavskih interesov na mikro ravni, so omogočili izognitev dualnemu sistemu predstavljanja delavskih interesov<sup>22</sup>, kar velja za pomemben dejavnik učinkovite rekrutacije sindikalnega članstva na Švedskem. Z njihovo popolno integracijo v nacionalne sindikate so pripomogli k dobri usklajenosti vseh ravni sindikalnega gibanja in hkrati k učinkovitemu prilagajanju nacionalnih pogodb (o plačah, delovnih razmerah,...) lokalnim razmeram (Kjellberg, 1998).

#### **2.3.2. Centralizirana kolektivna pogajanja**

Centralizacijski element pa predstavljajo centralizirana kolektivna pogajanja, ki se izvajajo tako na lokalni kot na nacionalni ravni in zadevajo področja plač, delovnih pogojev in vprašanj, povezanih z industrijsko demokracijo. Ob močno centraliziranih organizacijah dela in kapitala so bila centralizirana kolektivna pogajanja dokončno vpeljana v 50-ih letih<sup>23</sup>. V času nagle gospodarske rasti je še posebno zagovarjal centralizacijo kolektivnih pogajanj SAF, ki se je hotel zavarovati pred morebitnim porastom plač ter tudi pred nemiri oziroma stavkami (Stanojević, 1996: 242). K njihovi centralizaciji je doprineslo tudi pomanjkanje notranje kohezije in koordinacije med posameznimi SAF organizacijami, kot tudi med posameznimi delodajalci. Centralizacijska naravnost SAF-a je

---

<sup>22</sup> Delavski klubi na Švedskem imajo pomembno decentralizacijsko pogajalsko funkcijo, za razliko od nekaterih drugih evropskih držav, kjer to vlogo prevzemajo delavski sveti, ki pa so na Švedskem, če že obstajajo, izključno mehanizem sindikalnega predstavnštva. V primeru, da delavski klubi ne obstajajo (npr. v majhnih podjetjih), prevzamejo vlogo pogajalca lokalni sindikati (Kjellberg, 1998: 76, 104).

<sup>23</sup> Centralizirana kolektivna pogajanja so bila sprejeta leta 1952 in so bila po letu 1956 splošna praksa (Korpi, 1978: 213).

spodbudila centralizacijo LO-ja. Odločilni dejavnik vključitve LO-ja v centralizirana kolektivna pogajanja je bilo spoznanje, da le-ta omogočajo učinkovito izvajanje solidarnostne politike plač (Kjellberg, 1998: 80), ki bi zmanjšala razlike v plačah različnih skupin delovno aktivnega prebivalstva, tako med moškimi in ženskami kot v primerjavi med kmetijstvom in industrijo.

Ena glavnih značilnosti kolektivnih pogajanj na Švedskem je njihov proces, ki je potekal brez vmešavanja vlade. Razpoznavni znak švedskega modela je torej poudarjena vloga in avtonomija organizacij dela in kapitala v sferi industrijskih odnosov in na drugi strani pasivizacija države. Ta jasna razmejitev področij regulacij med organizacijami ekonomskih interesov in vlado je nosilce politik razbremenjevala, doprinesla k zviševanju njihove učinkovitosti in najbolj pomembno industrijski odnosi so bili bolj kot drugod samoregulativni (Stanojević, 1996: 243).

Fundamentalni element kolektivnih pogajanj med LO in SAF<sup>24</sup> so bile plače, medtem ko je bila vlada odgovorna za polno zaposlenost in gospodarsko stabilnost. Pogajanja so potekala na treh ravneh: ravni nacionalnih konfederacij in kasneje pogajalskih kartelov, ravni sindikatov za posamezni sektor in na ravni podjetij. Med letoma 1956 in 1982 je cikel kolektivnih pogajanj potekal sledeče: 1. LO in SAF sta predstavila okvirne sporazume, ki so določali raven rasti »stroškov dela« za predvideno obdobje. 2. Na nižji ravni so bili predlagani sporazumi dopolnjeni s panožnimi, sektorskimi pogodbami (formalne pogodbe so še danes največkrat sklenjene na tej ravni). 3. Dokončna pogajanja so se vršila med podjetji in lokalnimi sindikati, ki so nazadnje prenesli določila pogodb na posameznike (Kjellberg, 1998: 76, Stanojević, 1996: 243).

Delodajalci in sindikati izven LO in SAF so postopali na približno enak način v njihovem procesu pogajanj. Na splošno so sporazumi veljali eno ali dve leti, če pa je prišlo pri pogajanjih do zastojev ali nesporazumov, je posredovalo delovno sodišče (Swedish Institute, 1996 v <http://www.bolag.org>). Čeprav so bila po sprejetju Saltjöbadenskega sporazuma značilna centralizirana kolektivna pogajanja, imajo posamezni nacionalni industrijski sindikati pravico do samostojne odločitve ali so pripravljene sodelovati pri le-teh (Karlsson, 1983: 25).

---

<sup>24</sup> Med letoma 1956 in 1990 je bilo vsega skupaj 19 centralnih sporazumov na ravni LO-SAF, od teh so bili le trije po letu 1983 (Andersen in drugi, 1997: 48).



Kot že rečeno, so se s centraliziranimi kolektivnimi pogajanjmi na Švedskem določale cene in plače in v tem primeru gre za tako imenovani »skandinavski model inflacije«, ki je deloval kot usmeritvena točka tarifnih pogajanj. Nosilec procesa homogenizacije interesov dela in kapitala na nacionalni ravni je bil izvozni sektor (predvsem strojna industrija), ki je bil najnaprednejši, najbolj centraliziran in koncentriran del nacionalnega gospodarstva. Samoregulacija plač se je tako artikurirala pod vodstvom izvoznega sektorja v terminih rasti produktivnosti in mednarodno povzročenih rasti cen ter določala standarde za regulacijo dohodkov v zaščitenem domačem sektorju. Tako samoregulativne plače so se soočale z okviri nacionalne dohodkovne politike, ki jo je določala vlada, le-ta pa je bila izpeljana iz logike ohranjanja gospodarskega ravnovesja. Regulacija plač na Švedskem je bila rezultat trojne interakcije, ki ni ogrožala splošnega interesa, kot tudi ni demotivirala najnaprednejših, v izvoznem sektorju zasidranih interesov. Za tako poudarjeno vpetost nacionalnega gospodarstva v mednarodno menjavo sta tovrstno določanje plač ter njegovo povezovanje z makro gospodarskimi gibanji nasploh zelo pomembna (Stanojević, 1996).

## **2.4. ELEMENTI ŠVEDSKEGA MODELA V PRAKSI**

### **2.4.1. Solidarnostna politika plač**

Termin »solidarnostna politika plač« se je vzpostavil že v poznih 30-ih letih, pojem enakost, ki je povezan z njo, pa ima dolgo zgodovino v idejah LO. Dolgoročni cilj te politike je bilo zmanjšanje razlik v plačah med delavci v različnih sektorjih gospodarstva in hkrati izboljšati plače nizko plačanim delavcem (Korpi, 1978: 231).

V izhodišču solidarnostne politike plač, ki se je uveljavljala s pomočjo mehanizma centraliziranih pogajanj<sup>25</sup>, je bilo načelo, da morajo vsi zaposleni prejemati enako plačilo za enako delo in to neodvisno od finančnega položaja njihovega delodajalca (L. Dlesen in drugi v Stanojević, 1996: 244). To načelo švedskega modela »enake plače za enako delo« se je lahko uveljavljalo le kot enakost v primerjalno nadpovprečnih visokih izhodiščnih plačah<sup>26</sup>, kar je švedski model spremenil v sredstvo pospešene restrukturacije gospodarstva in povečanja njegove konkurenčnosti na

---

<sup>25</sup> Solidarnostna politika plač zahteva sodelovanje centralnih sindikatov s centralnimi delodajalskimi organizacijami in ta centralna telesa trga delovne sile določajo solidarnostne plače (Erixon, 2000: 14, 15).

<sup>26</sup> Švedski delavec je bil med najboljše plačanimi v Evropi in na svetu (Stanojević, 1996: 245).

mednarodnih trgov (Stanojević, 1996: 245). Relativno visoke izhodiščne plače so vzpostavljale pritisk na podjetja in sektorje industrije ter preprečevale njihovo preživetje preprosto z izplačevanjem nizkih plač. Solidarnostna politika plač je postala instrument restrukturiranja nizko produktivnih podjetij in sektorjev ter je povečala transformacijski pritisk (Eklund, 2001: 55, 63). Istočasno je solidarnostna politika plač vodila k visokim dobičkom v podjetjih in sektorjih, ki so bili zmožni brez težav zagotavljati oziroma izplačevati celo več kot so to predvidele solidarnostne plače. Dobičkonosna podjetja in nosilni sektorji švedskega gospodarstva so z dobički odpirali prenose sredstev k dinamičnim sektorjem ter možnosti za nova investiranja v le-te. To se je odrazilo v ekspanziji hitro rastočega izvoznega sektorja. In na tej točki se srečata cilja solidarnostne politike plač, ki sta implicirala izjemno pozitivne strukturno transformacijske učinke. Ker nizko produktivni sektorji industrije niso bili kos solidarnostni politiki plač, je prišlo v teh panogah do zmanjšanja zaposlenih in presežkov na trgu delovne sile, na drugi strani pa je ekspanzivni izvozni sektor potreboval nove delavce, kar je ustvarilo prenose delavcev iz delovno tradicionalnih industrij v kapitalsko bolj razvite sektorje (Erixon, 2000: 15). Solidarnostna politika plač je torej z uresničitvijo enega cilja modela, socialne pravičnosti, omogočala doseganje drugega cilja modela: zagotavljanje gospodarske rasti in konkurenčnosti švedskega gospodarstva (Stanojević, 1996: 245).

### 2.4.2. Aktivna politika zaposlovanja

Solidarnostna politika plač je spodbujala selitev delovne sile iz nizko produktivnih sektorjev industrije v bolj dobičkonosna podjetja in sektorje, njeno optimalno izvajanje pa je omogočala aktivna politika zaposlovanja. Solidarnostno politiko plač so izvajali sindikati, aktivna politika zaposlovanja pa je (bila) v rokah države. Predmet le-teh je rešitev problema neprilagojenosti ponudbe delovne sile, ki jo ustvarjajo selitve iz nizko v visoko produktivne sektorje industrije, zahtevam povpraševanja. Naloga te politike je torej blaženje oziroma odstranitev negativnih posledic solidarnostne politike plač. Aktivna politika zaposlovanja izhaja iz ugotovitve, da je izjemno pomembno pospeševanje mobilnosti delavcev, ki so izgubili delovna mesta, kajti čas<sup>27</sup>, v katerem je neki delavec brezposeln, je sorazmeren težavam njegovega ponovnega vključevanja v

---

<sup>27</sup> Mednarodno se za dolgoročno brezposelnost šteje 12 mesecev neprekinjene brezposelnosti, na Švedskem pa je oseba dolgoročno brezposelna že po 6 mesecih. Dolgoročna brezposelnost je v mednarodni primerjavi na Švedskem nizka. Leta 1988 je bila na primer dolgoročna brezposelnost v Veliki Britaniji 25-krat večja kot na Švedskem, v Nemčiji za 10-krat in v ZDA za 3-krat (Ministry of Labour, 1988: 6).

delo (Stanojević, 1996: 245,246). Glavni poudarek aktivne politike zaposlovanja naj bi zato bilo spodbujanje mobilnosti delovne sile (financiranje geografske delavske mobilnosti, poklicno izobraževanje,...) in ustvarjanje služb (olajšave za delodajalce, ki zaposlujejo brezposelne, začasno zaposlovanje za mlade,...) (Ministry of Labour, 1988: 14). Ob vladnih programih, ki so osredotočeni na dopolnilno usposabljanje delovne sile, je tovrstno usposabljanje prednost tudi vseh podjetij, združenj delodajalcev in sindikatov. Naravnost švedske politike zaposlovanja je razvidna iz strukture stroškov proračunskih sredstev, ki so namenjena reguliranju trga delovne sile in kažejo na to, da Švedi investirajo v kompetentnost in ne v brezposelnost kot večina drugih evropskih držav<sup>28</sup>(Delsen in drugi v Stanojević, 1996: 245, 246).

Za razliko od mnogih držav, kjer aktivna politika zaposlovanja igra manjšo vlogo, predstavlja le-ta na Švedskem integralni del celotne ekonomske politike in kjer podpore za brezposelne igrajo poslednje sredstvo.

### **2.4.3. Restriktivna fiskalna politika**

Solidarnostna politika v kombinaciji z aktivno politiko zaposlovanja dosega nizko brezposelnost, po drugi strani pa sproža visoko agregatno povpraševanje. Le to je povezano s sprožanjem inflacije in zato je naslednji element modela restriktivna fiskalna politika. Vsebinska naravnost tega elementa švedskega modela so višji davki, ki ne samo omejuje agregatno povpraševanje, ampak je tovrstno obdavčenje omogočalo financiranje švedske države blaginje. Izven obdavčitvenega kroga so bili dobički, ki so se nalagali v investicijske sklade, usmerjeni v razvoj izobraževanja, nove tehnologije, regionalni razvoj,...(Stanojević, 1996: 246, 247). Vlada je torej imela visoki proračun, s katerim je financirala različne vrste programov namenjenih dvigu kvalitete življenja na Švedskem.

Pomembno dopolnilo pri odpravljanju disfunkcij tržnega sistema, v obravnavani politiki švedskega modela, sta bili tudi politika razvoja nerazvitih območij in politika stimuliranja tržno defavoriziranih proizvodov (Stanojević, 1996: 246, 247).

---

<sup>28</sup> Na Švedskem je 70 % proračunskih sredstev namenjenih aktivni politiki zaposlovanja in 30 % le-teh financiranju nadomestil za brezposelne (Delsen in drugi v Stanojević, 1996: 246). V obdobju od 1985-1991 je Švedska namenila 1,9 % BDP-ja aktivni politiki zaposlovanja za razliko od drugih OECD držav, kjer je ta odstotek znašal 0,8 % (Meidner, 1997: 93).

## 2.5. REZULTAT ŠVEDSKEGA MODELA

Švedski model je v mnogih pogledih in v primerjavi z drugimi razvitimi državami edinstven, ker je sočasno zaobjel enakost, polno zaposlenost, cenovno stabilnost in gospodarsko rast. Zaradi take uspešnosti in učinkovitosti švedskega modela industrijskih odnosov ga nekateri imenujejo »Big business, Big government, Big unions« (Eklund, 2001: 55).

### 2.5.1. Polna zaposlenost in fleksibilnost trga delovne sile

Solidarnostna politika plač je delovala kot izvenvladna oblika dohodkovne politike in kot pospeševalni element strukturalne transformacije. Poleg osnovnega cilja znižanja razlik v prejemkih različnih skupin zaposlenih je ta politika imela še dva strateška učinka: rast izvozno usmerjenih podjetij in koncentracijo zaposlovanja v le-teh (Stanojević, 1996: 249).

Njen komplementarni oziroma pospeševalni dejavnik, aktivna politika zaposlovanja, pa je igrala pomembno vlogo pri geografski in poklicni mobilnosti delavcev, ki se je odrazila v polni zaposlenosti. Ta politika je zagotavljala visoko fleksibilnost trga delovne sile<sup>29</sup> v dinamičnem gospodarskem okolju. Prevladujoča oblika fleksibilnosti na Švedskem je notranja mobilnost (funkcionalna fleksibilnost) zaposlenih, ki vključuje spremembe v organizaciji dela, delovnega časa, v opredeljevanju in izvajanju delovnih nalog ter sistemu plač. Večina drugih razvitih držav omenjeno fleksibilnost nadomešča z zunanjo ali numerično mobilnostjo, ki se nanaša na prilagajanje števila zaposlenih potrebam proizvodnje s pomočjo odpustov ali z nestandardnimi oblikami dela. Uspeh aktivne politike zaposlovanja se kaže tudi v učinkovitem omejevanju dolgoročne brezposelnosti, kjer na splošno znatno manj kot polovica iskalcev zaposlitve išče delo več kot leto dni, medtem ko je v drugih povprečnih evropskih državah prav to obratno<sup>30</sup> (Stanojević, 1996).

---

<sup>29</sup> Pokazatelj stopnje fleksibilnosti trga delovne sile je razmerje med stopnjo brezposelnosti in stopnjo nezasedenih delovnih mest (Stanojević, 1996: 249).

<sup>30</sup> Esping-Andersen (1990: 152) primerja dolgoročno brezposelnost med starejšimi delavci (kot odstotek celotne brezposelnosti v tej skupini) in pokaže na to, da v Nemčiji, Franciji, Nizozemskem in Veliki Britaniji šteje od 30 do 35 %, medtem ko se na Švedskem giblje med 10 % do 12 %. Znotraj aktivne politike zaposlovanja so starejšim delavcem omogočene različne alternative, kot so delna upokojitve, v kombinaciji s polovičnim delovnim časom, plačani prekvalifikacijski programi, ..., kar na primer ne nudijo omenjene druge države.

Pozitivna posledica medsebojnih povezav elementov švedskega modela industrijskih odnosov je stopnja utilizacije človeških virov na Švedskem. Že leta 1960 je bilo 74,3 % celotne švedske populacije vključeno v plačano delo, do leta 1990 pa se je ta številka povzpela na rekordnih 83,2 %<sup>31</sup> (Pontusson, 1997: 60). Znotraj te populacije je udeležba žensk (delež delovno aktivnih žensk v skupini vseh žensk) izjemno visoka, leta 1988 je štela že kar 80,3 % (Delsen v Stanojević, 1996: 248).

Švedski model industrijskih odnosov je, ob politično močni socialni demokraciji, temeljil na ravnovesju moči in organiziranosti akterjev trga delovne sile in je zagotavljal avtonomno od vlade neodvisno regulacijo dohodkov in industrijskih odnosov. Država pa je z aktivno politiko zaposlovanja poskrbela za socialno varnost državljanov in v temelju te trojne interakcije se je razvila in oblikovala za švedsko specifična država blaginje.

### 2.5.2. Švedska država blaginje

V vseh modernih državah obstajajo in se prepletajo: sfera trga, sfera civilne družbe in sfera države, iz katerih državljani dobivamo sredstva. Skozi zgodovinski razvoj in v odvisnosti od specifičnih pogojev (ekonomskih, političnih, kulturnih) so se izoblikovale različne hierarhije teh treh sfer, ki definirajo različne tipe sistemov države blaginje<sup>32</sup>. Po mnenju Esping-Andersena (1990) razlikujemo 3 različne modele razvoja države blaginje:

- liberalni model države blaginje<sup>33</sup>
- konzervativno - korporativistični model države blaginje<sup>34</sup> in
- socialnodemokratski model države blaginje, ki ga je razvila Švedska.

---

<sup>31</sup> Za primerjavo je stopnja utilizacije človeških virov v Nemčiji leta 1960 štela 70,3 % in do leta 1990 padla na 68,8 % (Pontusson, 1997: 60).

<sup>32</sup>Osnovna definicija države blaginje sloni na odgovornosti države, da ne samo poskrbi in zagotavlja osnovno socialno varnost, ampak nudi tudi določen nivo blaginje svojim državljanom (Esping-Andersen, 1990: 18).

<sup>33</sup>Tipičen je za Združene države Amerike, v Evropi pa mu je najbližje Velika Britanija. V tem modelu si posamezniki primarno zagotavljajo svojo socialno varnost na trgu. Vloga države je na zadnjem mestu, ki poskrbi za posameznike s svojimi socialno-političnimi ukrepi, šele ko ti "padejo" skozi sferi trga in civilne družbe (Esping-Andersen, 1990: 27).

<sup>34</sup> V tem primeru je država blaginje (značilna za centralno Evropo in predvsem Nemčijo) osnovana na statusni ali razredni slojevitosti, torej z ugodnostimi vezanimi na status. Država potemtakem deluje v dveh smereh in rezultat tega modela je tako imenovana dualna družba, ki je sestavljena iz državljanov "prvega" in "drugega reda" (Esping-Andersen, 1990: 28).

Kriterij razlikovanja med modeli držav blaginje, v skladu s Esping-Andersenom (1990), ni toliko na stopnji potrošnje države blaginje, ampak bolj na strani različnih tipov socialnih programov in podpor ter način kako so le-ti porazdeljeni v družbi. Bolj konkretno, švedska država blaginje sloni na močnem univerzalizmu in vzpostavljanju storitvene države. Univerzalizem se kaže v tem, da imajo vsi posamezniki dostop do socialnih storitev pod enakimi pogoji ali drugače povedano vse kategorije delavcev uživajo identične socialne pravice in storitve, ne glede na prejšnje dohodke, prispevke,...(Esping-Andersen, 1990).

S širitvijo socialnih storitev se je razvil močan javni sektor, ki je leta 1985 zaposloval 32,5 % celotne švedske delovno aktivne populacije, za razliko od Nemčije, kjer je istega leta omenjeni sektor zajemal 15,5 % nemškega delovno aktivnega prebivalstva (Pontusson, 1997: 60). Znotraj tega sektorja na Švedskem prevladujejo ženske. Javni sektor je namreč do leta 1990 prispeval 80 % novih delovnih mest, izmed le-teh je bilo kar 75 % ženske delovne sile. Švedska zaposlitvena struktura se je razvijala v dve smeri: prva, močan »moški« zasebni sektor in drugi, javni sektor, kjer prevladuje ženska delovna sila (Esping-Andersen, 1990: 215). Moderne države blaginje so dejansko postale zaposlitveni aparati, večkrat celo edini značilen vir rasti zaposlovanja.

Izdatki povezani s sistemom socialnih storitev (v zdravstvu, šolstvu, za brezposelne,...) in na sploh s širjenjem države blaginje, so na Švedskem povzročili rast javnih stroškov, ki so se krili z visokimi davki. Davek na povprečno gospodinjstvo je od leta 1965, ko je bil 22 % zrasel do leta 1980 na 33 %. Na strani delodajalca je bil rezultat vzporeden, v obdobju od 1965 do 1975 leta, se je iz 19 % povišal na 32 % (Esping-Andersen, 1990).

Model države blaginje na Švedskem vsebuje in združuje tri načela (Esping-Andersen, 1990): izboljšanje in širitev socialnih, zdravstvenih in izobraževalnih storitev, najvišjo participacijo delovne sile (visoko stopnjo deleža aktivnih v delovno sposobni populaciji), še posebno med ženskami in nepretrgano polno zaposlenost. Raje kot dopuščati dualizem med državo in trgom, med delavskim in srednjim razredom, je švedska socialna demokracija težila k promoviranju države blaginje temelječe na enakosti visoke kvalitete. Socialnodemokratski model države blaginje je utemeljitelj sodobne države blaginje, po katerem je bila »parlamentarna delovna mobilizacija« sredstvo uresničitve socialističnih idealov enakosti, pravice, svobode in solidarnosti. Obenem je socialna

demokracija sprevidela, da so socialne politike ne samo emancipatorni, temveč tudi predpogojni dejavnik gospodarske učinkovitosti.

Samoregulativni neokorporativizem, ki se je oblikoval in je tipičen model industrijskih odnosov na Švedskem v povojnem obdobju, se je od konca 70-ih let, ko sta opazna rastoča mednarodna konkurenca in gospodarska recesija, počasi dereguliral in preoblikoval svoje posamezne segmente.

### **3. DEMONTAŽA ŠVEDSKEGA MODELA INDUSTRIJSKIH ODNOSOV**

V 70-ih letih sta naftna šoka naznanila konec obdobja stabilne povojne gospodarske rasti. Švedska (kot tudi ostala Evropa) se je začela soočati z valovi recesij, ki so implicirale naraščanje inflacije in upadanje BDP-ja. Takšni zasuki so se na Švedskem kopičili v opazno decentralizirajoče in deregulirajoče težnje industrijskih odnosov.

Prvo zgovorno dejstvo, ki kaže na tendenčno dezorganiziranje švedskega neokorporativizma je konec 44-letne vlade Socialnodemokratske stranke, ki je ustvarjala politični referenčni okvir največjega dela sindikalnega prizorišča. Glavna kritika socialnodemokratskega družbenega gibanja in razvoja, je bilo sporno vprašanje delavskih skladov (glej v nadaljevanju), neustrezna ekološka politika in pretirano naslanjanje na jedrsko energijo, kar je bilo odločilnega pomena na volitvah leta 1976, ko so v vlado vstopile desne stranke (Korpi, 1978: 330). Te nove okoliščine so bile s stališča »makro« naravnanih sindikatov načeloma neugodne.

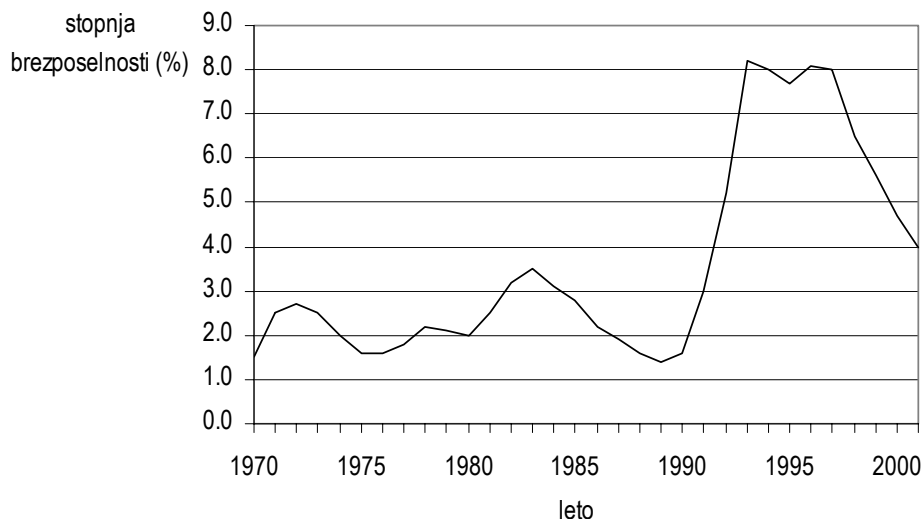
Nadalje se je država, na težave nekaterih ključnih industrij (ladjedelnštvo, jeklarstvo) odzvala z močno finančno podporo, ki se je v naslednjih letih izražala v naraščanju proračunskega primanjkljaja. Še več, v primerjavi z zahodnoevropskimi državami je inflacijska stopnja začela dosegati nadpovprečne ravni. V obdobju od 1978 do 1987 leta je le-ta dosegla 8,3-odstotno stopnjo in preseгла inflacijsko stopnjo za isto obdobje v drugih evropskih državah, ki je bila 6,3 % (Stanojević, 1996: 251). Problemi so se še dodatno intenzivirali, ko je švedsko gospodarstvo začelo relativno zaostajati v terminih gospodarske rasti, saj je bila v 60-ih letih povprečna stopnja rasti BDP-ja 4,6 % (<http://www.svensktnaringsliv.se>), do leta 1985 pa je le-ta padla na 2,3 %

(OECD 3,5 %) (Stanojević, 1996: 251). V prihajajočih letih so se te razlike v stopnji rasti v škodo Švedske še povečale in šele leta 1998 je zopet presegla OECD povprečje s 4-odstotno povprečno stopnjo rasti BDP-ja (<http://www.svensktnaringsliv.se>). Avtorja švedskega modela zatrjujeta, da negativni trendi niso rezultat delovanja modela, temveč njegovih popravkov, kot je bila na primer decentralizacija kolektivnih pogajanj v 80-ih letih (glej v nadaljevanju). Reakcija na te neugodne razmere je bil izrazitejši izvoz (»beg kapitala«), kar ekonomisti, ob omenjeni visoki inflaciji in proračunskem primanjkljaju, navajajo kot novejši problem švedskega gospodarstva (Stanojević, 1996).

Tovrstne spremenjene in zaostrene ekonomske razmere, pa na Švedskem vse do 90-ih let, niso sprožile rasti brezposelnosti (glej sliko 3.1.). To je nedvomno, v primerjavi z drugimi zahodnoevropskimi gospodarstvi, rezultat švedskega neokorporativizma, torej politik, ki so se oblikovale in izvajale v kontekstu visoko centraliziranih regulacij trga dela na Švedskem. V 70-ih in 80-ih letih se je stopnja brezposelnosti gibala okoli 2 % aktivnega prebivalstva, leta 1989 pa je le-ta celo dosegla najnižjo raven (1,5 %), medtem je bilo OECD povprečje 8,3 %. Ta slika se je v 90-ih letih začela spreminjati. Brezposelnost je začela naraščati in do leta 1993 je dosegla 8,2 -odstotno stopnjo (Kjellberg, 1998: 79) ter šele leta 1997 počasi začela padati. Visoka brezposelnost je premaknila pozornost delavcev k varnosti zaposlitve. V času ko je pisana ta naloga se brezposelnost giblje okoli 6 %.

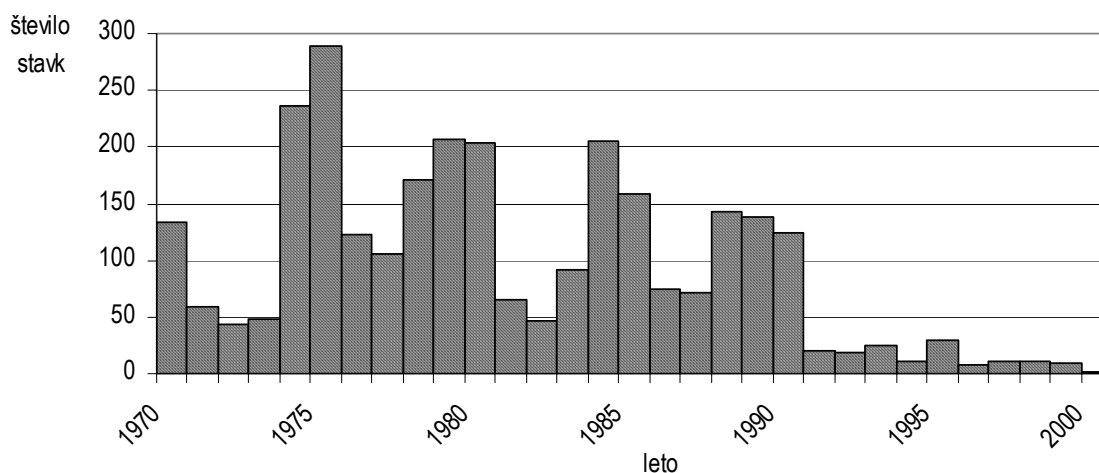
Pontusson (1997: 60) ugotavlja, da je na Švedskem prav rast javnega sektorja v času ekonomskih kriz v obdobju med 1974 in 1983 služil kot pglavitno sredstvo zagotavljanja polne zaposlenosti. Na drugi strani pa vzroke za naraščanje brezposelnosti nekateri strokovnjaki (Hammarström in drugi, 1998, Meidner, 1997) povezujejo z občasnim oblikovanjem konzervativno socialno-političnih koalicijskih vlad, ki niso izvajale aktivne politike zaposlovanja v taki meri kot Socialnodemokratska stranka, poleg tega pa so dajale prednost stabilnosti cen nad polno zaposlenostjo.



**Slika 3.1:** Stopnja brezposelnosti po letu 1970

(Vir: (1980) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 255; (1990) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 193; (2003) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 267).

V 80-ih in predvsem 90-ih letih lahko opazimo trend rasti števila stavk na Švedskem. 70. leta so zaznamovale predvsem množične nezakonite stavke. Glede na mnenje nekaterih strokovnjakov pa je leto 1980 simboliziralo dokončno demontažo kooperativnega duha švedskega modela industrijskih odnosov, ko se je odvijala največja industrijska stavka, kateri je sledilo izprtje za kar 80 % delovne sile (Hammarström in drugi, 1998: 236). Poleg tega so se obrazci stavk na Švedskem začeli značilno spreminjati. Vzroke za to najdemo v spreminjajoči se strukturi zaposlovanja in racionalizaciji zaposlovanja v javnem sektorju, ki je povzročila omejevanje rasti plač ter tudi odpuščanja. Nova večina v industrijskih sporih oziroma prevladujoča skupina glede na izgubljene delovne dni so (bili) »beli ovratniki«, še posebno iz javnega sektorja. Prav v času, ko je pisana diplomska naloga, stavkajo delavci iz sindikata Kommunal, ki vključuje medicinske sestre, gasilce, učitelje, zdravnike,... Kot se je izkazalo, sta decentralizacija kolektivnih pogajanj in nova oblika delovnih organizacij (glej v nadaljevanju) pripomogla k večjemu številu stavk (glej sliko 3.2.) v 80-ih in 90-ih letih. Na podlagi tega delodajalci zahtevajo tripartitno telo, ki bi reguliralo stavke »nevarne« družbi, oziroma zakon, ki bi omejeval stavke na splošno (Kjellberg, 1998: 94).

**Slika 3.2:** Število stavk na Švedskem po letu 1970

(Vir: (1980) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 255; (1990) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 194; (2000) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån, str. 246).

### 3.1. INTERESNA FRAGMENTACIJA DELA

Dolgoročni rezultat razvoja moderne švedske družbe je bilo stopnjevanje fragmentacije interesov, kar je ključni vir krize sistema neokorporativističnih regulacij, kajti kot že omenjeno, je steber neokorporativizma učinkovita homogenizacija dela in kapitala, ki jo fragmentacija interesov otežuje. V obdobju viška švedskega modela industrijskih odnosov je bila opazna nagla rast deleža zaposlenih v javnem sektorju, ki so napovedali prihodnjo spremembo strukture dela in zaposlenih ter tej spremembi ustrezno prihajajočo cepitev sindikalnega gibanja na Švedskem (Stanojević, 1996).

Značilni deindustrializacijski trendi sektorske in poklicne restrukturacije zaposlovanja so se kopičili v kakovostno spremembo družbene strukture, saj je število zaposlenih »belih ovratnikov« preseglo število zaposlenih v »materialni proizvodnji«. Kakovosten premik v strukturi zaposlovanja na Švedskem je nedvoumen. Leta 1995 je število zaposlenih v javnem sektorju naraslo na 39 %, od tega je bilo kar 73 % žensk, kar pokaže na močno feminizacijo zaposlovanja. Znotraj celotne švedske delovne sile, je glede na mednarodno primerjavo, lahko zaznati visok odstotek aktivnih,

predvsem med ženskami (74 %), na drugi strani pa moški zavzemajo 78 % delovne sile (Kjellberg, 1998:78).

Nova ideologija družbenih gibanj, v zadnjih desetletjih, je »zamajala« hegemonijo »modrih ovratnikov« iz zasebnega sektorja, kar se je pokazalo na več načinov (natančneje predstavljeno v nadaljevanju teksta). Najprej je bilo to vidno v kakovostnem premiku v strukturi članstva LO-ja. Le ta se je zgodil leta 1977, ko je število članov vedskega sindikata delavcev v komunalnih službah (Svenska Kommunalarbetareförbundet, v nadaljevanju SKAF) preseglo število članov Metalla (Kjellberg, 1998: 83). Slednji je bil do tedaj največji sindikat znotraj federacije švedskih sindikatov, katerega plače so se s pomočjo LO-ja in sistema centraliziranih kolektivnih pogajanj uveljavljale kot standardi za celotno gospodarstvo.

Omenjena kombinacija specifičnih ekonomskih in ideoloških dejavnikov na Švedskem ni značilno vplivala na zmanjšanje sindikalnega članstva (glej tabelo 3.1.)<sup>35</sup>, imela pa je segregacijski učinek na švedske sindikate in obenem spodnašala njihov splošni reprezentančni status<sup>36</sup>. Od sredine 80-ih let je tradicionalna zaposlenost v kombinaciji s stabilno rastjo plač in individualizacijo nagrajevanja zelo spodbujala nesindikalistično »držo« delavcev. Zaradi omenjene individualizacije nagrajevanja, decentralizacije kolektivnih pogajanj, vse večje širitve zakonske regulacije in netaylorističnih oblik delovnih organizacij, so naloge sindikalnih klubov (obstajajo tako za fizične delavce, kot za »bele ovratnike«) na mikro ravni, postajale obsežnejše in vse bolj kompleksne. V zadnjem desetletju so njihove glavne prednosti povezane s proizvodnimi vprašanji, ki se nanašajo na organiziranje delovnega okolja, vsebino dela, zadovoljstvom z delom, novo tehnologijo ter strokovnim izpopolnjevanje in predstavljajo v švedskem dinamičnem okolju trga delovne sile, novo obliko delovne organizacije. Kljub razširjeni vlogi delavskih klubov, pa švedski delavci menijo, da je vpliv sindikatov na spremembo delovnih razmer, majhen - na lestvici od 1 do 10 ji pripisujejo 3,7 točk in ocenjujejo da so najpomembnejše naloge sindikalnega gibanja še vedno tradicionalne, kot

---

<sup>35</sup> V primerjavi z drugimi razvitimi državami je stopnja sindikaliziranosti na Švedskem še danes izjemno visoka. Leta 2000 je bila stopnja sindikaliziranosti med »modrimi ovratniki«: ženske (87,2 %), moški (82,6 %) in med »belimi ovratniki«: ženske (83,5 %), moški (75,2 %). V 90-ih letih so ženske prehiteli moške. Skupaj leta 2001 je bilo sindikaliziranih 85 % žensk in 79 % moških (LO, 2001 v <http://www.lo.se/english/pdf/union>).

<sup>36</sup> Empirične raziskave kažejo na zmanjšanje zaupanja delavcev v sindikate ter cepitev med članstvom in višjimi ravnmi sindikalnega organiziranja. Glede na raziskavo, na katero se sklicuje Kjellberg (1998: 105), se je zaupanje v sindikate v obdobju med 1980 in 1990, tako med »belimi« kot, »modrimi ovratniki« zmanjšalo za 10 %.

so na primer regulacija plač, varnost zaposlitve ter zaščita v smislu denarnega nadomestila v primeru bolezni ali izgube službe (Kjellberg, 1998: 105).

**Tabela 3.1:** Gostota delovne sile in stopnja sindikaliziranosti v zasebnem in javnem sektorju (v %)

leto	zasebni sektor		javni sektor	
	gostota	sindikaliziranost	gostota	sindikaliziranost
1950	77,2	65	22,8	67
1960	76,0	70	24,0	68
1970	73,0	65	27,0	70
1980	63,4	77	35,6	81
1985	62,4	77	37,5	87

(Vir: D'Agostino, H., (1992): »Why Do Workers Join Unions?: a Comparison of Sweden and OECD Countries«, Stockholm, Swedish Institute for Social Research, str. 35)

Ker so sindikalne centrale nasprotovale decentraliziranemu sistemu določanja plač, sindikalni klubi pa so te nove sisteme nagrajevanja pozdravljali je prihajalo do znotraj sindikalnih razlik. Sindikati so na podlagi tega poskušali preoblikovati koncept solidarnosti, tako da so dopuščali vpeljavo fleksibilnega ter individualnega sistema plač za fizične delavce, ki so ga razlagali kot sredstvo spodbujanja poklicnega in profesionalnega razvoja in vzpostavitve bolj demokratične in fleksibilne delovne organizacije. Poudarjali so potrebo po povezovanju plač s sistematično evalvacijo dela, kot podlage za pravične plače, odločno pa so nasprotovali subjektivnemu vrednotenju plač, ki bi denarno nagrajevanje sprevrglo v instrument menedžerske kontrole (Kjellberg, 1998: 88, 109).

Ob tovrstnih cepitvah znotraj posameznih sindikatov so se na mikro ravni pojavljala fragmentiranja, ki so bila skladna fragmentacijam na makro prizorišču. Dva družbeno-politična trenda na švedskem prizorišču sindikalnega gibanja sta v današnjem času očitna in napeljujeta sindikate k spreminjanju in razvijanju novih fleksibilnejših metod dela in organizacij, ki bi zadovoljevale zahteve posameznih delavcev in skupin delavcev. Prvi trend pokaže tako na politično nestabilnost, kot tudi sindikalnega gibanja, drugi pa na značilno rast ženske delovne sile med celotno delovno silo, kot tudi v njihovi stopnji sindikaliziranosti (Kjellberg, 1998: 101).

Na Švedskem (velja tudi za druge skandinavske države, razen Norveško) si kot član sindikata avtomatično član sindikalnega sklada za brezposelne, ki je financiran s strani države. Fenomen zadnjega časa je odpiranje možnosti vključevanja v sindikalne sklade za brezposelne tudi v primeru če nisi član sindikata. Le to postaja privlačno predvsem med »belimi ovratniki«, kar bi lahko bil dejavnik vplivanja na zmanjšanje stopnje sindikalizacije. Obenem pa decentralizacija kolektivnih pogajanj v kombinaciji s standardizacijo plač ustvarja vse večjo odvisnost delavcev od delovnih klubov. Zato je novi poudarek sindikatov bolj na delovanju s člani kot pa za svoje člane in v zagotavljanju tako imenovanih »dobrih služb« (good jobs) vsem svojim članom, obenem pa na preprečitvi polarizacije zaposlovanja med delovnimi mesti in znotraj le-teh (Kjellberg, 1998). Lahko rečem, da so 80. leta označevala dobo znotrajsindikalnih razlikovanj, v 90-ih letih pa so se oblikovala nova zavezništva na podlagi decentralizacijskih sil, ki so opozarjale sindikate na spreminjanje svojih metod in prilagajanja novim oblikam organizacij.

### 3.1.1. Kriza sistema centraliziranih pogajanj

V 80-ih letih so bila centralizirana kolektivna (tarifna) pogajanja na Švedskem pod hudim pritiskom in zaradi tega so se področja pogajanj širila na lokalne ravni, kar se je dokončno odrazilo v decentraliziranih pogajalskih strukturah in temu ustreznemu večjemu razlikovanju osebnih dohodkov. Nova močna interesna skupina zaposlenih v javnem sektorju je ob hkratni povzročitvi sprememb v strukturah zaposlenih, močno vplivala tudi na cepitev med klasičnimi sindikati in sindikati »belih ovratnikov«, kar je vzpostavilo dolgoročnejši dejavnik fragmentiranja celotnega sindikalnega prizorišča in spodnašala neokorporativistično strukturo švedskih industrijskih odnosov.

V soglasju s tem so na Švedskem v 70-ih letih že delovali številni pogajalski karteli<sup>37</sup> sindikatov »belih ovratnikov«, ki so zmanjševali moč do tedaj dominantnega sindikata fizičnih delavcev. V zasebnem sektorju je bilo pogajalsko telo poleg LO-ja, še leta 1973 ustanovljena Federacija uslužbencev v industriji in storitvah (Privattjänstemannkartellen, v nadaljevanju PTK), katerih člani so bili iz sindikatov TCO in tedaj še poimenovanega SACO/SR. V javnem sektorju je TCO zastopala sekcija kartela za zaposlene bele ovratnike v javnem sektorju (TCO-S), v lokalnem

---

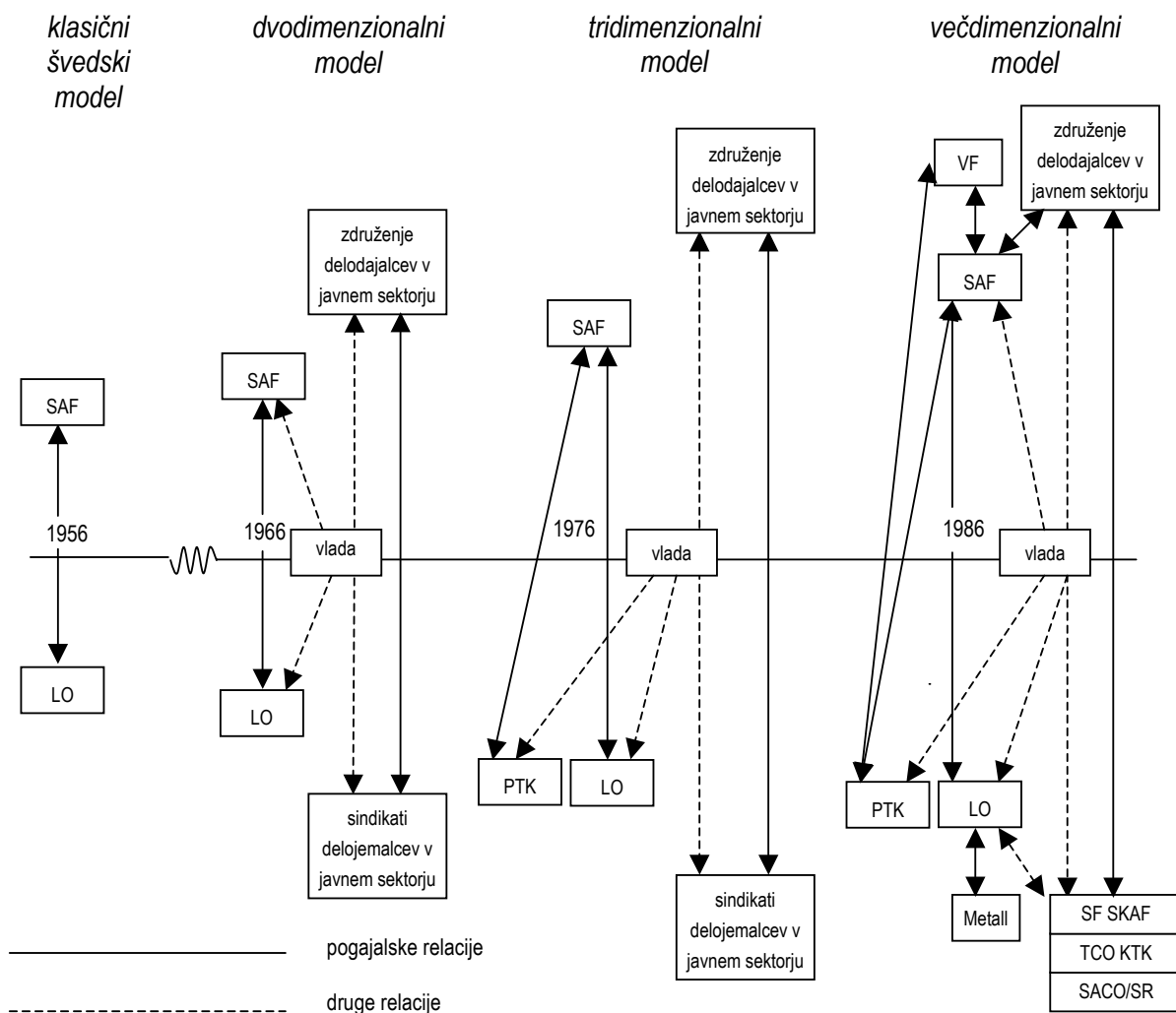
<sup>37</sup> To so federacije nacionalnih sindikatov, ki za svoje člane opravljajo pogajalske naloge na nacionalno centralni ravni.

vladnem sektorju pa je TCO predstavljala Federacija uslužbencev lokalne vlade (Kommunaltjänstemannkartellen, KTK). Medtem ko so bili sporazumi doseženi s centraliziranimi kolektivnimi pogajanjimi zakonsko obvezujoči za sindikate LO-ja in TCO-S-a, služijo kolektivni sporazumi doseženi s PTK-jem kot priporočilo posameznim panožnim sindikatom (Karlsson, 1983: 31, 32).

Pogajalski karteli so črpali moč iz visoke stopnje sindikaliziranosti »belih ovratnikov«, obenem pa so imeli lastna upravljalna telesa, kongrese, funkcionarje in samostojne stavkovne fonde (Stanojević, 1996: 253). Poleg pogajalskih kartelov je vse večji izziv osrednji pogajalski funkciji LO-ja v centraliziranih tarifnih pogajanjih, predstavljala leta 1980 ustanovljena sindikalna koalicija v javnem sektorju znana pod imenom »banda četverice«. Ta nova koalicija je zagovarjala zvišanje plač za »bele ovratnike« in nasploh zaposlene v zaščitenem javnem sektorju ter na ta način spodnašala tradicionalno vodilno pozicijo modrih ovratnikov iz izvoznega zasebnega sektorja v sistemu določanja plač. Konflikti so se pojavljali ob vprašanju tako imenovane »kompenzacijske klavzule«, ki je določala stopnjo usklajevanja rasti plač »belih ovratnikov« z rastjo plač fizičnih delavcev v gospodarstvu. Model »skandinavske inflacije« se je tako začel dezintegrirati, ko so se razlike v plačah med tema dvema skupinama začele povečevati (Kjellberg, 1988: 83, 98).

Fragmentacija sindikatov se je tako oblikovala vzdolž treh blokov sindikatov: LO (modri ovratniki, zasebni sektor), PTK (beli ovratniki, zasebni sektor) in »banda četverice« (sindikati LO-ja in TCO-ja v javnem sektorju). Sindikati LO-ja iz javnega sektorja, ki niso bili del pogajanj na ravni LO-SAF, so pridobivali na moči in vplivu, medtem ko sta LO in SAF pokrivala vse manjši delež delavcev. V nasprotju z LO, ki se zavzema za centralizacijo na nacionalni ravni, pa TCO in SACO zagovarjata pogajanja o plačah in regulacijah industrijskih konfliktov na sektorski ravni (Kjellberg, 1998: 97). Ta proces se je v 80-ih letih iztekel v hegemonijo zaščitenega sektorja na centralni pogajalski ravni ter v tej primerno nezainteresiranost delodajalcev iz zasebnega sektorja za centralna pogajanja. Kolektivna pogajanja so se fragmentirala (glej sliko 3.3.) in tripartitna interakcija je postajala vse bolj neustrezna oblika njegovega uravnavanja.

**Slika 3.3:** Naraščajoča kompleksnost švedskega modela kolektivnih pogajanj od 1956 -1986



(Vir: Elvander, N., (1988): »Den svenska modellen: Löneförhandlingar och Inkomstpolitik 1982-1986«, Stockholm, Publica, str. 253)

Leta 1984 centralnih kolektivnih pogajanj prvič po treh desetletjih sploh ni bilo, naslednje leto pa je centralni sporazum med LO in SAF deloval le kot priporočilo. Prvi simboličen primer odstopanja od tradicionalnega obrazca centraliziranih nacionalnih pogajanj je bila sklenitev ločene kolektivne pogodbe med delodajalci v strojni industriji (VF) in sindikatom kovinarjev (Metall) iz leta 1983. Metall je prvič v zgodovini svojih sporazumov zagovarjal, da bi morale biti plačne postavke oblikovane individualno in diferencialno, le-te pa bi naraščale s stopnjo odgovornosti in težavnosti,

kot tudi stopnjo kompetenc in učinkovitosti posameznega delavca. Poleg tega je sindikat kovinarjev nasprotoval »kompenzacijski klavzuli«, ki je podpirala zaposlene v zaščitenem sektorju. Na drugi strani pa so delodajalci večjo fleksibilizacijo plač in produkcije videli kot spodbujanje konkurenčnosti švedskega gospodarstva na mednarodnih trgih (Kjellberg, 1998: 85).

Na pobudo delodajalcev v tako imenovanem »sporazumu sodelavcev« (medarbetaravtal) bi razlike v plačah med skupinama »modrih ovratnikov« in »belih ovratnikov« zmanjšali z združitvijo teh dveh skupin v eno kategorijo, saj današnja fleksibilizacija produkcije ne dopušča prostora za delitve. Ta sporazum je podpiral večjo delovno fleksibilizacijo »modrih ovratnikov« in na drugi strani večjo fleksibilizacijo plač »belih ovratnikov«, kar bi posledično združilo oba sveta. Vpeljava skupnih plačnih sistemov na lokalni ravni za različne skupine delavcev je na nek način logični komplement novim oblikam delovnih organizacij in ga že izvajajo ponekod v javnem sektorju. (Kjellberg, 1998: 88, 109).

Zaradi zmanjšane pogajalske vloge SAF-a in LO-ja so druge skupine prevzemale pobude kot na primer leta 1997 »skupina osmih« (the 8-group), ki je predstavljala fizične delavce in bele ovratnike iz strojnega sektorja. Skupina je podpisala sporazum z delodajalskimi organizacijami, med njimi tudi s sindikatom v strojni industriji (VF). Sporazum je vključeval proceduralna pravila za plačna pogajanja in pravico delavcev do soodločanja v proizvodnji in pri strokovnem izobraževanju. Rezultat sporazuma je bil odbor za industrijske zadeve (»industrial committee«), sestavljen iz predstavnikov nacionalnih organizacij dela in kapitala. Odbor je imenoval posrednike za plačna pogajanja, prav tako pa ima pravico »zamrzniti« industrijske konflikte za časa dva tedna. Ta koordinacijska vloga odbora za industrijske zadeve na ta način vsebuje centralizacijski element kolektivnih pogajanj v strojnem sektorju. Torej kljub decentralizacijskim težnjam kolektivnih pogajanj na nacionalni ravni, pa kolektivna pogajanja na Švedskem še vedno pokrivajo 94 % delavcev v javnem sektorju in malo manj, 90 % zaposlenih v zasebnem sektorju (Kjellberg, 1998:77, 96).

Pod vplivom sprememb so se z rastjo storitvenega sektorja in državne intervence spreminjale strukture delojemalcev, ki so deformirale in omejevale učinke LO-ja. Z decentralizacijsko politiko plač je LO izgubila svojega pogajalskega partnerja in s tem možnost koordinacije plačnih pogajanj,



preko katerega je uresničevala svoj cilj enakosti. Zasedovanje solidarnostne politike plač je tako postalo vse bolj kompleksna naloga in tukaj je LO videl ekonomsko demokracijo kot poglavitni nadomestek solidarnostne politike plač.

### 3.1.2. Delavski skladi

Leta 1976 je kongres LO-ja sprejel pobudo Rudolfa Meidnerja<sup>38</sup> o ustanavljanju delavskih skladov v sektorjih industrije, ki naj bi predstavljali poskus nadaljevanja oziroma dopolnjevanja solidarnostne politike plač. V skladu s to pobudo naj bi se delavski skladi financirali iz ekstra dobičkov, ki so bili rezultat solidarnostne politike plač v velikih izvozno usmerjenih podjetjih<sup>39</sup>. Namen te pobude je bila premaknitev ekonomske kontrole nad podjetji od delničarjev k zaposlenim. Celotni kapital bi še vedno ostajal znotraj podjetij, s pomočjo delavskih skladov pa bi lastništvo podjetij postopno prehajalo v last zaposlenih kot kolektivov (Korpi, 1978).

Ta pobuda je sprožila val kritik. Ideja delavskih skladov je bila v nasprotju s starimi socialnodemokratskimi obljubami o nespreminjanju lastniških razmerij (Stanojević, 1996: 248). Za SAF, Liberalno stranko in stranko Centra pa je bila kolektivna lastnina zaposlenih nesprejemljiva, kot edino odprto alternativo so videli možnost udeležbe delavcev kot posameznikov v dobičku podjetja (Hammarström in drugi, 1998: 240). Kritikam na račun delavskih skladov je bilo na splošno skupno, da bi le-ti spremenili gospodarski sistem družbe in dobički ne bi bili več kriterij za investiranje.

Vseeno je leta 1984 stopila v veljavo poenostavljena verzija začetne pobude delavskih skladov, ki so temeljili na petih regionalnih skladih. Koncept delitve ekstra dobičkov in kolektivne lastnine je bil dokončno ukinjen leta 1991, ko je v vlado stopila konzervativno-liberalna koalicija (Hammarström in drugi, 1998: 241). Delavski skladi so pomenili preobrat v strategiji delavskega gibanja, saj sta glavni prednosti le-tega postali ekonomska moč in kontrola.

---

<sup>38</sup> Ta ideja se je prvič porodila na kongresu LO-ja leta 1971, in sicer na pobudo delavcev iz kovinske industrije, ki so želeli povečati vpliv delavcev v podjetjih. LO je na podlagi tega oblikoval delovno skupino z Rudolfom Meidnerjem na čelu. Pobuda naj bi po naročilu LO-ja ohranjala polno zaposlenost in investicije, toda ne sme vplivati na stroške podjetij, kot tudi ne na plače in cene (Korpi, 1978: 327, 328)

<sup>39</sup> Torej podjetja z več kot 50 zaposlenimi bi vsako leto kapitalizirala 20 % njihovega letnega dobička (pred obdavčenjem) v obliki novih delnic (Ferfila, 1994: 14).

### 3.2. STRATEGIJE DELODAJALCEV

V takšnih gospodarskih (naftna šoka, upadanje BDP-ja, visoka inflacija) in političnih (občasne desne vlade) razmerah, v katerih se je znašla Švedska, so postajale centralizirane pogajalske strukture s stališča delodajalskih interesov disfunkcionalne. Za razliko od organizacij delojemalcev, ki se pretežno nagibajo k levim strankam, se organizacije delodajalcev nagibajo k desnim in konzervativnim strankam, ki sicer ne spodbujajo razvoja in centralizacije združenj delodajalcev, ampak s seboj prinašajo deregulacije. S tem je delodajalcem zagotovljena večja učinkovitost neformalnih vplivov in lobiranja, kar zmanjšuje pomembnost nacionalnih združenj v procesu oblikovanja vladnih gospodarskih politik. Na splošno so se v času delovanja kriz, ki je oslabila sindikate, evropski delodajalci začeli izraziteje osredotočati na kolektivna pogajanja na nižjih, podjetniških ravneh, ker so s stališča le-ti manj težavnejši in tokrat ustreznejši pogajalski partner (Stanojević, 1996).

V majhnem izvozno usmerjenem gospodarstvu<sup>40</sup>, kot je švedsko, so delodajalci izpostavljeni nenehnim pritiskom po redukciji proizvodnih stroškov ter zviševanju fleksibilnosti. Ključni razlogi, spremenjene strategije švedskih delodajalcev in vse večje nagibanje k decentraliziranim kolektivnim pogajanjem v 80-ih letih so naslednji. Ker je bila za Švedsko značilna tradicionalna polna zaposlenost, ki je preprečevala učinkovitejše omejevanje rasti stroškov dela, so švedski delodajalci to identificirali kot pomemben dejavnik spodnašanja konkurenčnosti švedskega gospodarstva na mednarodnih trgih. Skupaj s tem so ugotavljali, da celoten sistem solidarnostnih plač, ki ustvarja primerjalno nizke razpone med različnimi kategorijami zaposlenih, onemogoča uporabo denarnega nagrajevanja kot sredstva optimalnejše utilizacije in fleksibilizacije delovne sile ter rasti produktivnosti. S stopnjevanjem mednarodne konkurence so se delodajalci vedno bolj nagibali k decentraliziranim kolektivnim pogajanjem, ki so jih videli kot sredstvo fleksibilizacije plač na podjetniški ravni (Kjellberg, 1998, Stanojević, 1996).

Ob tem je treba dodati še dva manjša, a ne zanemarljiva dejavnika, ki sta spremenila kontekst delodajalskih strategij. Prva je švedska država blaginje, ki je s svojimi storitvami in programi omogočala lažji »izhod« iz trga delovne sile in tudi na nek način spodbujala absentizem. In druga,

---

<sup>40</sup> Kljub vsem gospodarskim ter političnim krizam, ki jih je Švedska prestala v zadnjem desetletju, je bilo še vedno, leta 1996, izmed 500 najboljših evropskih podjetij kar 32 švedskih (Kjellberg, 1998: 77).

delovna zakonodaja iz 70-ih let (glej v nadaljevanju), ki sicer v tistem času, ni spremenila sistema kolektivnih pogajanj, je pa gotovo vpliva na delodajalsko strategijo, ki so skupaj s prihodom desnih strank v vlado in LO-jevo kampanjo za delavske sklade stopili v konfrontacijsko vlogo in postavili pod vprašaj dele zgodovinskega kompromisa (Kjellberg, 1998).

Za decentralizirana kolektivna pogajanja so se še posebej zavzemali delodajalci v izvoznem sektorju švedske industrije, medtem ko so temu nasprotovali delodajalci iz domačega zaščitenega sektorja, saj so jim koordinirana pogajanja bolj ustrezala. Kljub tej interesni cepitvi, znotraj posamičnih panožnih združenj delodajalcev, je SAF leta 1991 dokončno odstopil od centraliziranih kolektivnih pogajanj v imenu svojih članov (Hammarström in drugi, 1998: 230). Naslednje leto je naredil še korak dalje in se umaknil iz vseh vladnih teles na centralni, regionalni in lokalni ravni ter posegel po novi »politični strategiji«. Načelo te strategije je neposredni vpliv na vlado in ne kot doslej preko vladnih agencij. Kljub odsotnosti sodelovanja med organizacijami delavcev in delodajalcev na nacionalni ravni, pa obstajajo dvostranska telesa, ki predstavljajo klasični sistem samoregulacije, kot sta na primer Svet trga delovne sile LO-ja in SAF-a, ki se ukvarja z industrijskimi konflikti in Svet skupne poklicne varnosti, ki deluje na relaciji SAF-LO/PTK (Kjellberg, 1998: 94).

Za razliko od delojemalcev, ki se zavzemajo za razširitev solidarnostne politike plač na solidarnostno politiko dela, ki bi zagotavljala enake možnosti vsem zaposlenim za nadaljnje izobraževanje oziroma razvoj kariere, pa se delodajalci nagibajo k sistemu individualnih plač, ker je to po njihovem mnenju predpogoj prilagajanja novemu svetovnemu tržnemu okolju. Nadalje je ta sistem oblikovanja plač po njihovem potreben z namenom spodbujanja konkurenčnosti med zaposlenimi in prevzemanjem večje odgovornosti delavcev pri delu.

### **3.2.1. Avtonomne delovne skupine – primer Volva**

Tendenca decentralizacije kolektivnih pogajanj je sprožila vpeljavo dodatnih spodbujevalcev produktivnosti, kajti v kontekstu polne zaposlenosti ter ob aktivnostih močnih sindikatov tradicionalni spodbujevalci konkurence med zaposlenimi niso bili dovolj učinkoviti. Do tovrstnih spoznanj so se prvi prebili v izvozno naravnani avtomobilski industriji – primer Volva (Stanojević, 1996: 255).

Vse do 70-ih let je njihova proizvodnja bazirala na skupini kvalificiranih delavcev, ki so jih vodili delovodje oziroma nadzorniki. Le-ti so bili ključ do izdelave od samega začetka ter so delavce vodili avtoritarno in paternalistično. Prva skrb podjetja je bila ekonomska rast in ne človeški dejavnik. V 60-ih letih smo bili priča prvih stavk ter skladno s tem je naraščal absentizem. Menedžment je začel obračati pozornost k bolj sociološkim in psihološkim faktorjem (Ferfila, 1994). Ob spoznanju, da tradicionalni tayloristični<sup>41</sup> pristopi niso proizvodno učinkoviti in s ciljem povečanja motivacije delavcev so se v Volvu lotili reform, ki so ukinile nadzornike na prvi črti proizvodnje ter vpeljali avtonomne delovne skupine (Stanojević, 1996: 255). Delavci v skupini si delovne naloge med seboj neodvisno porazdelijo in nimajo določeno kdo, kdaj in kako mora biti delo končano. V primeru, da je neki delavec odsoten, njegovo delo opravi drugi delavec iz skupine. Najbolj pomembna je skupina, kako se organizirajo, pa je odvisno od njih samih. Posledica je večja fleksibilizacija in rotacija delovnih mest (Ferfila, 1994: 18). Primer Volva kaže na to, da decentralizirana produkcija v manjše enote poveča celotno produkcijo in zmanjša absentizem ter je prvi korak k humanizaciji delovnih mest. Z namenom zmanjšanja dobavnega roka proizvodov so podobne metode («samovodilne skupine» oziroma self-governing groups) vpeljali tudi v švedsko-švicarskem podjetju ABB. Obe metodi vključujeta večjo variabilnost in fleksibilnost dela ter naraščajočo odgovornost in izobraževanje delavcev (Kjellberg, 1998: 109).

Vodstvo Volva je tovrstne eksperimente izvajalo izključno doma, saj so s stališča ciljev dobičkonosne produkcije avtonomne delovne skupine ustrezale razmeram polne zaposlenosti ter visoke stopnje socialne varnosti. V svojih podružnicah po Evropi pa so ohranjali tradicionalne obrazce proizvodnje, kajti le-ti so ob višji stopnji brezposelnosti in manjši socialni varnosti zagotavljali zadostno stopnjo učinkovitosti starih proizvodnih konceptov (Stanojević, 1996: 256).

### **3.2.2. Individualizacija nagrajevanja**

Zviševanje avtonomij delovnih skupin je impliciralo spremembo socialnih sistemov industrijskih organizacij. Skladno s tem se je v 80-ih letih vse bolj širil sistem nagrajevanja, ki je bil osredotočen na spodbujanje dela posameznikov in skupin. Leta 1994 je bilo že 60 % delavcev sindikata

---

<sup>41</sup> Taylorizem temelji na najneposrednejšem nadzoru izvajanja zadanih delovnih nalog, njena neizogibna implikacija pa je minimizacija odgovornosti delavcev za opravljeno delo (Friedman v Stanojević, 1996: 58).

kovinarjev zajetih v eno od oblik nagrajevanja po rezultatih dela. Širitev tovrstnih lokalnih podjetniških pogodb, ki so povezovale rast plač z rastjo produktivnosti, je bila v tem obdobju združena z udeležbo zaposlenih pri dobičku. Na začetku 90-ih let je bil eden izmed osmih fizičnih delavcev in eden izmed sedmih »belih ovratnikov« vključenih v le-to. S takšnimi prijemi so se razlike v prihodkih zaposlenih večale, kar je bilo seveda v nasprotju z načeli in cilji solidarnostne politike plač in s tem so spodnašali rezultate socialnodemokratske politike (Kjellberg, 1998: 86, Stanojević, 1996: 256).

### 3.3. DRŽAVNI INTERVENCIONIZEM

Omejena državna intervencija je označevala švedski model industrijskih odnosov, ki se je glede na to odražal kot samoreguliran sistem kolektivnih pogajanj. Pod pritiskom krize in rastoče mednarodne konkurence je postala notranja racionalizacija gospodarstev prednostna naloga nacionalnih gospodarskih politik, kar se je v 70-ih letih izrazilo v razširjeni zakonski regulaciji. Le-ta je sicer manjšala avtonomijo sistemov industrijskih odnosov, obenem pa je zagotavljala širitev industrijske demokracije.

Z delovno zakonodajo naj bi sindikatom in delavskim klubom zagotavljali večji vpliv na oblikovanje in sprejemanje odločitev povezanih z zaposlovanjem in proizvodnjo. Leta 1974 je bil na primer sprejet zakon o varnosti zaposlitve, dve leti kasneje pa zakon o udeležbi zaposlenih v odločanju, ki naj bi se implementiral skozi poznejša kolektivna pogajanja. Medtem ko je bil ta sporazum v javnem sektorju dokaj hitro sprejet, pa je na drugi strani SAF le-tega, v zasebnem sektorju, zavlekel vse do leta 1982. Za razliko od izhodiščnega zakona o soodločanju se je implementirana zakonodaja osredotočila bolj na pravico soodločanja zaposlenih in delavskih klubov pri organizaciji proizvodnje. Tovrstna neposredna participacija delavcev je nadomestila in izpodrinila participacijo sindikatov na podjetniški ravni in povzročila naraščajočo heterogenost politike sindikatov na delovnih mestih (Kjellberg, 1998).

Vpletanje države v sistem kolektivnih pogajanj se je dokončno odrazil v 80-ih letih, zaradi razlogov, ki jih švedski model industrijskih odnosov ni predvideval. Ti razlogi so naslednji: rast javnega sektorja in s tem povezana rast števila »belih ovratnikov« in njihovih organizacij; večja možnost industrijskih konfliktov, zaradi odstopanja od centraliziranih kolektivnih pogajanj na ravni LO – SAF;

vse večje razlike v plačah med zaposlenimi ter nezadovoljiva stopnja brzdanja rasti plač<sup>42</sup> (Kjellberg, 1998: 88, 89).

*Država je nastopala v različnih vlogah. V vlogi delodajalca je zagovarjala decentralizacijo kolektivnih pogajanj, saj je s sklepanjem separatnih pogodb tudi sama aktivno prispevala k spodnašanju centralnosti pogodb na ravni LO-SAF. Kot oblikovalec gospodarskih makroregulacij, se pravi v soglasju s potrebo po oblikovanju stabilizirajoče dohodkovne politike, pa je s svojimi političnimi intervencami spodbujala centralizacijo kolektivnih pogajanj (Stanojević, 1996: 256).*

Ko se je Socialnodemokratska stranka leta 1982 vrnila v vlado je ugotavljala, da so bili neoliberalni prijemi prejšnje desne vlade (1976-82) poglavitni vzrok za brezposelnost ter da je tradicionalno keynesiansko spodbujanje povpraševanja v internacionaliziranem gospodarstvu, neučinkovito. Na podlagi tega so se odločili za politiko spodbujanja investiranja z visokimi dobički in nizko rastjo nominalnih plač, ki so jo naznanili s 16-odstotno devalvacijo švedske krone. Ker pa so zaposleni v javnem sektorju presegli dogovorjeno rast plač, je država posegla po centraliziranih pogajanjih in dosegla soglasje drugih akterjev o 5-odstotni rasti plač za leto 1985. Čeprav so bila zopet vzpostavljena centralizirana pogajanja, so se akterji trga delovne sile odločili k vrnitvi bolj svobodnih kolektivnih pogajanj – decentralizaciji (Kjellberg, 1998: 89).

Nagla rast javnega sektorja v 60-ih in 70-ih letih je povzročala rast javnih stroškov, na kar se je vlada v 80-ih letih, odzvala z omejevanjem proračunskih sredstev. V skladu s tem se je vladni izdatek iz leta 1982 do leta 1989 zmanjšal iz 61,1 % na 57,2 % BDP-ja na račun racionalizacije javnega sektorja. Nadalje so zaradi vse večjega proračunskega primanjkljaja v zgodnjih 90-ih letih zmanjšali delež nadomestkov v primeru bolniške in zavarovanja v primeru brezposelnosti iz 90 % na 80 % plače (Pontusson, 1997: 58). Proti koncu 80-ih let je bila vloga države spet bolj pasivna.

Ponovno je država posegla v področje kolektivnih pogajanj leta 1990, ko je Socialnodemokratska stranka ob podpori LO razglasila dveletno splošno zamrznitev plač in prepoved stavk. Ta odločitev je sprožila val protestov sindikalnega članstva, odstop vlade ter oblikovanje nove

---

<sup>42</sup> V obdobju med letoma 1988 in 1990 so se plače povečale iz 28 % na 30 %, kar je dvakrat več kot v Nemčiji, medtem ko je produktivnost narasla iz 4 % na 5 %, kar pa je komaj polovica porasta v primerjavi z drugimi razvitimi državami (Ferfila, 1994: 14).

socialnodemokratske vlade, ki je posegla po novi rešitvi. Oblikovanje politike, ki naj bi brzdala delovanje spirale plač in cen, je zaupala Rehnbergovi »mediatorski« komisiji, sestavljeni iz »nacionalnega posrednika« ter predstavnikov SAF<sup>43</sup>-a in sindikatov. Komisija je oblikovala sporazum znotraj katerega so delodajalci lahko določali plače, ne da bi se pri tem izpostavljali kolektivnim pogajanjem na lokalni ravni. Le to je zagotavljalo monopol delodajalcev pri določanju plač na mikro ravni in s tem je bila sistematsko podprta individualizacija plačilnih sistemov. (Kjellberg, 1998: 89).

Čeprav je sporazum uspešno zaustavil "wage drift" (na račun višanja brezposelnosti) in zmanjšal stopnjo industrijskih konfliktov, se je stanje švedskega gospodarstva neprestano slabšalo, kar je prisililo državo k ponovni intervenciji tokrat v obliki državnih posrednikov leta 1993 in Rehnbergov sporazum je bil podaljšan še za naslednji dve leti. Kriza švedskega gospodarstva se je ob izteku slednjega sporazuma še poglobljala, predvsem pa je bila opazna razlika v ekonomski »predstavi« različnih sektorjev. Namreč izvozni sektor je bil nadpovprečno uspešen, na račun devalvacije krone, domači notranji trg je stagniral, medtem ko je javni sektor ponovno doživljal racionalizacijske prijeme (Kjellberg, 1998).

Državni pogajalci so v naslednjih letih zopet posredovali, vendar ne tako uspešno kot poprej. Po neuspešnih pogajanjih med sindikatom v strojni industriji (VF) in sindikatom kovinarjem (Metall) so, na primer »zavarovali« tri letno pogodbo z Edinovo normo (Edin norm)<sup>44</sup>. To je norma, ki se je ujemala z pričakovano povprečno evropsko stopnjo rasti plač (3,5 % na leto). Težave so se pojavile, ko so nekatere delodajalske organizacije podpisale sporazume z višjo normo. Na to so se odzvali sindikati, ki so zahtevali izboljšanja po dolgih letih omejevanja plač in racionalizacije države blaginje.

Kljub občasnim centraliziranim in tripartitnim interakcijam, ki so bila prenovljena pod pokroviteljstvom države, se je v neki meri izničila »delitev dela«, na kateri je temeljil švedski model industrijskih odnosov, torej na kolektivnih pogajanjih med delodajalci in sindikati, ki so določali plače ter vlado, ki je skrbela za polno zaposlenost (Stanojević, 1996: 257). Za deželo, ki danes šteje okoli 9 milijonov ljudi, je Švedska primerjalno z drugimi razvitimi državami, oblikovala

---

<sup>43</sup> SAF se je 29. marca 2001 združil z Sveriges Industriförbund in se sedaj skupaj imenujeta Svenskt Näringsliv.

<sup>44</sup> Poimenovana po Edinovi skupini ekonomistov, ki so predstavljali organizacije sindikatov in delodajalcev.

## Diplomsko delo

specifičen in predvsem uspešen model industrijskih odnosov, ki pa se danes sprevrča v zgodovinsko novo obliko industrijskih odnosov, ki prepleta in združuje dva sistema: samoregulacijo in državno intervenco.



#### 4. TEMELJNE UGOTOVITVE

Z obrazložitvijo celotnega vidika švedskega modela industrijskih odnosov se na tem mestu vračam k hipotezam, ki sem jih navedla v uvodu diplomskega dela.

Prvo hipotezo:

**H<sub>1</sub>: Švedski model industrijskih odnosov je plod ravnotežja moči med interesnimi organizacijami dela in kapitala.**

lahko na podlagi argumentacije v osrednjem delu naloge sprejemem z zadržkom, saj je ob tem pomembno vlogo igral tudi socialnodemokratski politični blok. Socialnodemokratska hegemonija znotraj delavskega gibanja je bil bistven predpogoj za zgodovinski kompromis med delom in kapitalom, ki je postavil sam temelj švedskemu modelu neokorporativističnih industrijskih odnosov. Prihod Socialnodemokratske stranke na oblast je konstruiral ravnotežje med centraliziranimi organizacijami sindikatov in delodajalcev, ki se je, kot smo videli, odrazil v samoregulativnem sistemu industrijskih odnosov in razvoju države blaginje.

Drugo hipotezo:

**H<sub>2</sub>: Globalizacijski trendi, svetovne ekonomske krize in politični trendi so dejavniki, ki so spodbudili komunikacijske kanale med organizacijami trga delovne sile in posledično povzročili demontažo švedskega modela industrijskih odnosov.**

lahko na podlagi pridobljenih informacij sprejemem, saj na to pokaže več dejavnikov, ki govorijo v prid le-te. Res je, da so stopnjevanje mednarodne konkurence, gospodarska recesija in desni politični zasuki dejavniki, ki so slabšali učinke švedskega modela industrijskih odnosov. To se je odrazilo v visoki inflaciji, upadanju bruto družbenega proizvoda in kasneje tudi v visoki brezposelnosti, ki je spodkopavala reprezentančni okvir sindikatov. Ob tem so moč in enotnost tradicionalnih oblik sindikatov še dodatno omejevale nove kategorije zaposlenih, kar se je odrazilo v interesni fragmentaciji znotraj dela. Le-ti so zaradi tega postajali manj zanimiv pogajalski partner, tako za delodajalce kot za vlado. Posledično se je tripartitno dogovarjanje marginaliziralo. V tako spremenjenem okolju, ki mu lahko prištejemo še rastoči državni intervencionizem, ki je za

## Diplomsko delo

tradicionalni neokorporativizem neugoden, je najočitnejša sprememba vidna v polju kolektivnih pogajanj, ki so težišče regulacij premaknili na nižje, podjetniške ravni.

Osnovni cilji modela niso bili spremenjeni, instrumenti, s katerimi so dosegali te cilje, pa so se predvsem v zadnjem desetletju modificirali. Pri tem lahko opozorim na to, da je aktivna politika zaposlovanja edini element švedskega modela industrijskih odnosov, ki ni bil opuščen oziroma fundamentalno spremenjen.

## 5. SKLEP

Industrijski odnosi na Švedskem so v zadnjih 100-ih letih prehajali skozi tri razvojne stopnje. Po izhodiščnem zgodovinskem kompromisu so se ekonomske interesne organizacije odpovedale konfrontacijskemu obrazcu medsebojnih odnosov in se zavestno usmerile na medsebojno sodelovanje. Samoregulativni neokorporativizem, ki se je oblikoval v povojnem obdobju, je temeljil na ravnotežju moči med organizacijami trga delovne sile in zagotavljal avtonomno od vlade neodvisno regulacijo ravni plač in industrijskih odnosov. Močni socialnodemokratski sindikati so bili, v skladu z doktrino in politično prakso socialne demokracije, osredotočeni na participacijo v makroekonomskem upravljanju, le-ta pa jim je zagotavljala sooblikovanje redistributivne logike države blaginje. V poznih 70-ih letih se je ta kooperativni duh med socialnimi partnerji počasi začel demotivirati. Klasični švedski model samoregulacije je dobival nove razsežnosti in postopoma ga je začel nadomeščati model državne regulacije.

Kljub problemom, s katerimi se sooča Švedska so organizacije delavcev in delodajalcev še vedno odgovorne za kolektivna pogajanja in reševanje konfliktov. Osnovne skupne vrednote še vedno obstajajo, na drugi strani pa je država še vedno odgovorna za aktivno politiko zaposlovanja, ki ji sicer velik državni primanjkljaj povzroča težave pri reševanju problemov povezanih z brezposelnostjo. Prav v času, ko je pisana diplomatska naloga je država predložila nov predlog varčevanja. Po tem predlogu bi ob odsotnosti delavca v primeru bolezni, delavec dobival manjše denarno nadomestilo, ki bi se zmanjšalo iz 80 % na 78 % plače, prav tako pa bi delodajalec to nadomestilo plačeval štiri tedne in ne več dva tedna, kot do sedaj. Dogovori še vedno potekajo, navdušenost pa ni zaznati niti pri organizacijah delodajalcev, kot tudi ne pri organizacijah delavcev.

Švedska je leta 1994 postala članica Evropske unije. Za članstvo se je odločila v času vladanja Socialnodemokratske stranke, pogajanja pa so potekala v času, ko se vladale desne stranke. Švedsko članstvo v EU samo po sebi ni prineslo pomembnih političnih sprememb, okrepilo pa je politični vpliv na gospodarstvo. Mnogi strokovnjaki so mnenja (Hammarström in drugi, 1998, Pontusson, 1997, Meidner, 1997) da se bo švedski model zaradi članstva v EU začel gibati v smeri kontinentalne evropske politike industrijskih odnosov. Nadalje pa ugotavljajo, da to lahko prepreči

## Diplomsko delo

le socialna demokracija, ki ponuja upanje k vrnitvi modificiranega švedskega modela ter tradicionalni poudarek na prednosti polne zaposlenosti nad stabilnostjo cen.

Vendar pa lahko rečem, da švedskega modela industrijskih odnosov, kljub občutljivejšim in bolj kompleksnim ravnovesjem znotraj in med delojemalskimi in delodajalskimi organizacijami, ni upravičeno gledati v terminih dokončne demontaže. Na to pokaže še vedno izjemno visoka stopnja sindikaliziranosti zaposlenih ter še vedno, kljub manj rednim volilnim zmagam, organiziran in močan celoten švedski socialnodemokratski blok. Na podlagi tega lahko govorimo, da bodo na Švedskem zaradi njenih posebnosti v prihodnje delovale sicer liberalizirane, v osnovi pa še vedno neokorporativistične regulacije industrijskih odnosov.

## 6. LITERATURA

1. Andersen, M. T., Honkapohja, S., Isachsen, A. J., Williamson, J., (1997): »The Swedish Model under Stress: A View from the Stands«, ur. Gylfason T., Stockholm, Studieförbundet Näringsliv och Samhälle.
2. Björklund, A., (1991): »Evaluation of Labour Market Policy in Sweden«, Stockholm, Industriens utredningsinstitut.
3. D'Agostino, H., (1992): »Why Do Workers Join Unions?: a Comparison of Sweden and OECD Countries«, Stockholm, Swedish Institute for Social Research.
4. Edin, P. A. in Holmlund, B., (1992): »The Swedish Wage Structure: The Rise and Fall of Solidarity Policy?«, Uppsala, Uppsala University.
5. Elvander, N., (1988): »Den svenska modellen: Löneförhandlingar och Inkomstpolitik 1982-1986«, Stockholm, Publica.
6. Erixon, L., (1995): »A Swedish Economic Policy: a Revindication of the Rehn-Meidner Model«, Stockholm, Institutet för arbetslivsforskning.
7. Erixon, L., (1997): »The Golden Age of the Swedish Model – The Coherence Between Capital Accumulation Economic Policy in Sweden in the Early Postwar Period«, Stockholm, University of Stockholm.
8. Erixon, L., (2000): »The "Third Way" Revisited: A Revolution of the Swedish Model in the Light of Modern Economics«, Stockholm, FIEF.
9. Esping-Andersen, G., (1990): »The Three Worlds of Welfare Capitalism«, Cambridge, Polity.
10. Ferfila, B., (1994): »Economic Democracy in the West«, Ljubljana, RA d.o.o.
11. Hadenius, A., (1976): »Facklig organisationsutveckling: En studie av Landsorganisationen i Sverige«, Stockholm, Raben & Sjögren.
12. Hadenius, S., Molin, B., Wieslander, H., (1967): »Sverige efter 1900«, Stockholm, Bonnier.
13. Haste, H., (1989): »Det första seklet«; 1 och 2 delen«, Stockholm, Tidens förlag.
14. Johansson, A.L., (1994): »The Swedish Model – a comprehensive systems concept«, Stockholm, Arbetslivscentrum.
15. Karlsson, G., (1983): »The Trade Union Movement in Sweden«, Brussels, ETUI.

## Diplomsko delo

16. Korpi, W., (1978): »The Working Class in Welfare Capitalism«, London, Routledge & Kegan Paul.
17. Lane, J.,E., (1991): »Understanding the Swedish Model«, London, Cass.
18. Ministry of Labour (1988): »The Labour Market and Labour Market Policy in Sweden«, Stockholm.
19. Nilsson, C., (1992): »The Swedish Model: Labour Market Institutions and Contracts«, Uppsala, FIEF, working paper nr.109.
20. Rolfer, B. In Wallin, K., (2002): »No One Can Change the World Alone. The History of Trade Unions in Sweden«, Västervik, AB CO Ekblad&Co.
21. Scott, F., (1988): »Sweden-The Nations History«, Southern Illinois University.
22. Stanojević, M., (1996): »Socialno partnerstvo: modeli industrijskih odnosov ob koncu 20. stoletja«, Ljubljana, Enotnost.
23. (1960) Historisk statistisk för Sverige – statistiska översiktstabeller, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
24. (1970) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
25. (1980) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
26. (1990) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
27. (2000) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.
28. (2003) Statistisk årsbok för Sverige, Stockholm, Statistiska Centralbyrån.

## Članki

1. Eklund, K., (2001): »Gösta Rehn and the Swedish Model: Did we follow the Rehn-Meidner Model too little rather than too much?« v: Gösta Rehn, the Swedish Model and Labour Market Policies: international and national perspectives, ur. H. Milner in E. Wadensjö, Aldershot, Ashgate.
2. Hammarström, O., Nilsson, T., (1998): »Employment relations in Sweden«, v: International & Comparative Employment Relations: a Study of Industrialised Market Economies, ur. G.J. Bamber in R.D. Lansbury, London, Sage.

## Diplomsko delo

3. Kjellberg, A., (1998): »Sweden: Restoring the Model?«, v: Changing industrial relations in Europe, ur. A. Ferner in R. Hyman, Oxford, Blackwell.
4. Kjellberg, A., (2000): »Sweden«, v: The Societies of Europe: Trade Unions in Western Europe since 1945, ur. B. Ebbinghaus in J. Visser, Basingstoke in Oxford, Macmillan reference.
5. Meidner, R., (1994): »The Rise and Fall of the Swedish Model«, v: Swedish Social Democracy: A Model in Transition, ur. W. Clement in R. Mahon, Toronto, Canadian Scholars' Press.
6. Meidner, R., (1997): »The Swedish Model in the Era of Mass Unemployment«, Economic and Industrial Democracy, Vol.18, št.1.
7. Pontusson, J., (1997): »Between Neo-Liberalism and the German Model: Swedish Capitalism in Transition«, v: Political Economy of Modern Capitalism: mapping convergence and diversity, ur. C. Crouch in W. Streeck, London, Sage.
8. Tobisson, L., (1979): »Swedish State Officials and Collective Bargaining«, v: Industrial Democracy and Labour Market Policy in Sweden, ur. J. A. Fry, Oxford, Pergamon.
9. Åmark, K., (1989): »Sammanhållning och intressepolitik - socialdemokratin och fackföreningsrörelsen i samarbete och på skilda vägar«, v. Socialdemokratins samhälle: SAP och Sverige under 100 år, ur. Misgeld, K., Molin, K., Åmar, K., Stockholm, Tiden.

## Internet članki

1. LO: »The Swedish Labour Market – Facts and Figures«, <http://www.lo.se/english/pdf/LOThe%20SwedishLabourmarket.pdf>, dostopano 10.01.2003
2. LO (2001): »Rate of trade union organization in Sweden«, <http://www.lo.se/english/pdf/union.PDF>, dostopano 10.01.2003
3. <http://www.riksdagen.se>
4. <http://www.saco.se>
5. <http://www.svensktnaringsliv.se>
6. <http://www.val.se>
7. Swedish Institute, (1996): »Labour relations in Sweden« <http://www.bolag.org>, dostopano 23.02.2003